

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

- Der „Dialog Rente“** 2
Der Entwurf des Gesetzes zur Anerkennung der Lebensleistung in der Rentenversicherung beinhaltet zahlreiche Neuregelungen.
- Kurzfristige Auslandseinsätze in Konzernunternehmen** 4
Welche Bedeutung hat die steuerliche Geltendmachung des Arbeitsentgelts als Betriebsausgabe durch die aufnehmende Konzerngesellschaft?
- Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung** 6
Wie werden die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung steuerlich behandelt und beitragsrechtlich berücksichtigt?
- Übernahme der Lohnsteuer und/oder der Arbeitnehmerbeiträge durch den Arbeitgeber** 11
Arbeitgeber können die Lohnsteuer und die Beitragsanteile zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer übernehmen.
- Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung** 16
Seit 1. Januar 2012 sind Arbeitgeber in der Verleihbranche zur Zahlung von Mindeststundenentgelten verpflichtet.



SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Verlag und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692¹⁾, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

(*1) 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. Ein Service von dtms.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

- Deutsche Rentenversicherung
- Baden-Württemberg,
 - Bayern Süd,
 - Berlin-Brandenburg,
 - Braunschweig-Hannover,
 - Hessen,
 - Mitteldeutschland,
 - Nord,
 - Nordbayern,
 - Oldenburg-Bremen,
 - Rheinland,
 - Rheinland-Pfalz,
 - Saarland,
 - Schwaben,
 - Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Verantwortlich für den Inhalt
Schriftleitung:
Werner Föhlinger,
Deutsche Rentenversicherung
Rheinland-Pfalz;
Gundula Roßbach, Deutsche
Rentenversicherung
Berlin-Brandenburg.

Nachdruck oder auszugsweise
Wiedergabe mit Quellenangabe
erlaubt.

Redaktionsschluss: 16. 3. 2012

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 kostenlosen Publikation.

Als Ergebnis des im September 2011 begonnenen „Dialog Rente“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im März 2012 einen Gesetzentwurf vorgelegt. Er enthält Neuregelungen zu verschiedenen Rechtsbereichen.

Zuschussrente

Zentrales Element des Gesetzentwurfes ist die Zuschussrente. Ab 1. Januar 2013 soll Zuschussrente erhalten, wer mindestens 40 Jahre (ab 2023: 45 Jahre) rentenrechtliche Zeiten hat. Davon müssen mindestens 30 Jahre (ab 2023: 35 Jahre) Pflichtbeitragszeiten – ohne Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II, Arbeitslosenhilfe – oder Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung oder Pflege sein. Außerdem werden ab dem Jahr 2019 Zeiten einer eigenständigen zusätzlichen Altersversorgung gefordert – zu Beginn im Jahr 2019 mindestens 5 Jahre, was sich stufenweise bis zum Jahr 2049 auf 35 Jahre erhöht.

Sind sämtliche Voraussetzungen erfüllt und unterschreitet der durchschnittliche Wert der Beitragszeiten eine bestimmte Höhe, soll auf Antrag des Berechtigten der Wert der Beitragszeiten bei der Rentenberechnung auf das Doppelte erhöht werden. Eine Erhöhung erfolgt jedoch nicht über das Durchschnittsentgelt hinaus und ist begrenzt auf eine maximale Rentenhöhe von rund 850 EUR brutto.

Übersteigt das Einkommen des Berechtigten zusammen mit der Zuschussrente den Freibetrag von derzeit etwa 850 EUR brutto, erfolgt eine Einkommensanrechnung. Angerechnet wird auch das Einkommen von nicht dauernd getrennt lebenden Ehe- und Lebenspartnern; ein Freibetrag von insgesamt 1.700 EUR brutto ist vorgesehen. Leistungen der zusätzlichen betrieblichen und geförderten Altersvorsorge sowie Leistungen aus den geplanten Zusatzbeiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung bleiben dagegen unberücksichtigt.

Kombirente

Das „Kombirentenmodell“ soll einen flexiblen Übergang in die Rente erleichtern, indem Rentenbeziehern vor Erreichen der Regelaltersgrenze ein Einkommen bis zur Höhe des früher erzielten Bruttoverdienstes ermöglicht wird. Die individuelle Hinzuverdienstgrenze richtet sich nach dem höchsten sozialversicherungspflichtigen Jahreseinkommen der letzten 15 Kalenderjahre. Bei Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze wird der Monatsbetrag der Rente um den überschreitenden Betrag gekürzt. Änderungen des Hinzuverdienstes sollen erst vom 1. Juli des Folgejahres an berücksichtigt werden.

Freiwillige Zusatzbeiträge

Arbeitgeber sollen die Möglichkeit erhalten, zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge für ihre Arbeitnehmer zu zahlen. Die Summe aus dem tatsächlichen und dem fiktiven Arbeitsentgelt darf die Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten.

Rente wegen Erwerbsminderung

Zur besseren Absicherung erwerbsgeminderter Menschen soll die Zurechnungszeit, die bei der Rentenberechnung Beiträge ersetzt, die der Versicherte aufgrund der Erwerbsminderung nicht leisten konnte, schrittweise bis zum Jahr 2029 vom 60. Lebensjahr auf das 62. Lebensjahr ausgedehnt werden. Zudem sollen bei der Bewertung der Zurechnungszeit die letzten 4 Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung nicht mehr berücksichtigt werden, wenn diese Jahre aufgrund einer bereits bestehenden Erkrankung durch Einkommenseinbußen geprägt sind und zu Nachteilen führen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Kurzfristige Auslandseinsätze in Konzernunternehmen

Ausstrahlung

Wird ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber für begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung ins Ausland entsandt, so unterliegt er unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin dem deutschen Sozialversicherungsrecht.

Einstrahlung

Wird ein Arbeitnehmer von seinem ausländischen Arbeitgeber für begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung in die Bundesrepublik Deutschland entsandt, so entsteht keine Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften.

Bei einer zeitlich begrenzten Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland gelten im Rahmen der Vorschriften über die **Ausstrahlung (§ 4 SGB IV)** und **Einstrahlung (§ 5 SGB IV)** abweichend vom Territorialitätsprinzip weiterhin die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen des Staates, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat (Entsendestaat). Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in ihrer Besprechung am 30. März 2011 festgelegt, welche Bedeutung die steuerliche Behandlung des Arbeitsentgelts als Betriebsausgabe in den Fällen einer konzerninternen Entsendung hat.

Bei einer Entsendung in eine ausländische Beteiligungsgesellschaft (z. B. eine Tochtergesellschaft) gelten die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Entsendestaates weiter, wenn

- der Beschäftigte im Rahmen eines bei der inländischen Gesellschaft (fort)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für eine im Voraus begrenzte Zeit entsandt wird,
- der Beschäftigte organisatorisch in den Betrieb in Deutschland eingegliedert bleibt,
- der Beschäftigte dem Weisungsrecht seines bisherigen Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeit untersteht – unter Umständen auch in einer durch den Auslandseinsatz bedingten gelockerten Form,
- der Beschäftigte seinen Arbeitsentgeltanspruch ausschließlich gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber hat,
- das Arbeitsentgelt in den Entgeltunterlagen wie für im Inland Beschäftigte ausgewiesen wird und
- bei Konzernunternehmen das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung im Inland steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht wird.

Kurzfristige Entsendungen

Die steuerliche Geltendmachung des Arbeitsentgelts als Betriebsausgabe durch eine aufnehmende Konzerngesellschaft (z. B. ausländisches Tochterunternehmen) ist nach dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom

30. März 2011 für die sozialversicherungsrechtliche Bewertung unbeachtlich, wenn

- der vorübergehende Einsatz bei einer in einem anderen Staat ansässigen Konzerngesellschaft nur von kurzfristiger Dauer (bis zu 2 Monaten) ist,
- der Arbeitnehmer keinen anderen zuvor vorübergehend dort eingesetzten Arbeitnehmer ablöst und
- sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers ausschließlich gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet.

Bei Vorliegen dieser Kriterien gelten die deutschen Sozialversicherungsregelungen für einen aus Deutschland entsandten Arbeitnehmer demnach auch dann weiter, wenn die im anderen Staat aufnehmende Konzerngesellschaft der entsendenden Muttergesellschaft den gezahlten Arbeitslohn erstattet.

Mehrere kurzfristige Entsendungen

Bei einem erneuten kurzfristigen konzerninternen Einsatz in demselben Staat und demselben Unternehmen gilt diese Besonderheit nur, wenn seit dem Ende der vorherigen vorübergehenden Beschäftigung mindestens 2 Monate vergangen sind. Bei kürzeren Zeitabständen schließt die fehlende steuerliche Berücksichtigung des Arbeitsentgelts als Betriebsausgabe während des Arbeitseinsatzes eine Ausstrahlung nach § 4 SGB IV aus.

Die beschlossenen Grundsätze gelten für Entsendungen seit 1. Mai 2011.

Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist für viele Arbeitnehmer als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung ein wichtiger Bestandteil ihrer Altersvorsorge. Die Beiträge und Einzahlungen in die betrieblichen Altersversorgungssysteme werden steuerlich gefördert. Ferner zählen diese Aufwendungen teilweise nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. SUMMA SUMMARUM gibt dazu einen Überblick.

Durchführungswege

In der betrieblichen Altersversorgung gibt es fünf Durchführungswege, davon

- zwei interne Durchführungswege
 - Direktzusagen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG) oder
 - Unterstützungskassen (§ 1b Abs. 4 BetrAVG)
- und drei externe Durchführungswege
 - Direktversicherungen (§ 1b Abs. 2 BetrAVG),
 - Pensionskassen (§ 1b Abs. 3 BetrAVG) oder
 - Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 112 VAG).

Welcher oder welche der möglichen Durchführungswege im Betrieb angeboten werden, entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber.

Formen der Finanzierung

Heute sind häufig die Arbeitnehmer am Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung beteiligt, während in früheren Jahren die „Betriebsrente“ weitgehend allein vom Arbeitgeber finanziert wurde. Möglich sind Beitragszahlungen und Einzahlungen

- allein durch den Arbeitgeber,
- allein durch den Arbeitnehmer oder
- gemeinsam durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Arbeitgeberfinanzierte Beiträge und Einzahlungen

In den internen Durchführungswegen (Direktzusagen und Unterstützungskassen) werden die Einzahlungen oder Rückstellungen durch den Arbeitgeber nicht als steuer- und beitragspflichtiges

Entgelt angesehen. Sie stellen keine zugeflossenen steuerlichen Einnahmen dar und sind kein Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 SGB IV.

Bei Direktversicherungen mit vorgesehener Rentenzahlung – auch bei zusätzlichem Wahlrecht auf Kapitalauszahlung – sowie kapitalgedeckten Pensionskassen und Pensionsfonds sind die Beiträge und Einzahlungen des Arbeitgebers bis zu einem Betrag von 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung. Im Jahr 2012 sind dies 4 % von 67.200 EUR = 2.688 EUR (§ 3 Nr. 63 EStG und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung [SvEV]).

Darüber hinaus können bei Vertragsabschlüssen seit 1.1.2005 höhere Beiträge noch bis zu einem zusätzlichen Betrag von 1.800 EUR steuerfrei sein. Sie sind jedoch mangels einer gesetzlichen Regelung nicht beitragsfrei in der Sozialversicherung. Bei vor dem 1.1.2005 abgeschlossenen Verträgen mit Versicherungen und kapitalgedeckten Pensionskassen sowie generell für Altersversorgungen bei umlagefinanzierten Pensionskassen gelten Besonderheiten.

Arbeitnehmerfinanzierte Beiträge und Einzahlungen

Die Finanzierung durch den Arbeitnehmer kann entweder über eine Bruttoentgeltumwandlung oder über eine Nettoentgeltverwendung erfolgen.

Bruttoentgeltumwandlung

Bei einer Bruttoentgeltumwandlung vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass an die Stelle eines Teils des Entgeltanspruchs entweder eine Versorgungszusage des Arbeitgebers tritt (bei Direktzusage, Unterstützungskasse) oder ein Teil des Entgeltanspruchs als Beitrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversicherung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) verwendet wird.

In den internen Durchführungswegen der Direktzusagen und Unterstützungskassen stellen die umgewandelten Entgeltteile – ohne betragsmäßige Begrenzung – keinen steuerpflichtigen Lohn mehr dar. In der Sozialversicherung sind die für die Altersversorgung verwendeten Entgeltteile begrenzt bis zur Höhe von 4 % der

jährlichen BBG in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung (2012 = 2.688 EUR) beitragsfrei (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Bei Direktversicherungen mit vorgesehener Rentenzahlung – auch bei zusätzlichem Wahlrecht auf Kapitalauszahlung – sowie kapitalgedeckten Pensionskassen und Pensionsfonds sind Beiträge aufgrund einer Bruttoentgeltumwandlung bis zu einem Betrag von 4% der jährlichen BBG in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung (2012 = 2.688 EUR) steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV).

Höhere Beiträge können bei Vertragsabschlüssen seit 1.1.2005 noch bis zu einem zusätzlichen Betrag von 1.800 EUR steuerfrei sein. Sie sind jedoch mangels einer gesetzlichen Regelung nicht beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Bei vor dem 1.1.2005 abgeschlossenen Verträgen mit Versicherungen und kapitalgedeckten Pensionskassen sowie generell für Altersversorgungen bei umlagefinanzierten Pensionskassen gelten Besonderheiten.

Auf die steuer- und beitragsfreien Beträge aus einer Bruttoentgeltumwandlung werden ggf. steuer- und beitragsfreie Zahlungen des Arbeitgebers angerechnet. Die Steuer- und Beitragsfreiheit der arbeitgeberfinanzierten Beiträge ist vorrangig gegenüber den auf Entgeltumwandlung beruhenden Beiträgen. Zunächst sind die arbeitgeberfinanzierten Beiträge bei der Steuer- und Beitragsfreiheit zu berücksichtigen und die auf Entgeltumwandlung beruhenden Beiträge nur noch insoweit, als der Freibetrag nicht bereits durch die Arbeitgeberbeiträge ausgeschöpft worden ist.

Beispiel

Der Arbeitgeber hat eine kapitalgedeckte Pensionskasse. Aufgrund eines 2008 abgeschlossenen Vertrages zahlen der Arbeitgeber monatlich 200 EUR und der Arbeitnehmer den gleichen Betrag durch Entgeltumwandlung ein.

Lösung

Im Jahr 2012 sind der volle Arbeitgeberbeitrag (2.400 EUR) und der Arbeitnehmerbeitrag bis in Höhe von 2.088 EUR steuerfrei (Freibetrag 2.688 EUR + 1.800 EUR = 4.488 EUR).

Beitragsfrei in der Sozialversicherung sind im Jahr 2012 der volle Arbeitgeberbeitrag (2.400 EUR) und vom Arbeitnehmerbeitrag noch ein Betrag von 288 EUR (Freibetrag = 2.688 EUR). Die restlichen Arbeitnehmerbeiträge in Höhe von 2.112 EUR sind beitragspflichtiges Entgelt.

Beitragsbemessungsgrenze

Die Beiträge werden von einem Arbeitsentgelt bis zur Höhe der für den Abrechnungszeitraum geltenden Beitragsbemessungsgrenze erhoben. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich im Voraus für das nächste Kalenderjahr festgesetzt. Sie beträgt 2012 in der Kranken- und Pflegeversicherung monatlich 3.825 EUR in den alten und neuen Bundesländern und in der Renten- und Arbeitslosenversicherung in den alten Bundesländern monatlich 5.600 EUR (knappschaftliche Rentenversicherung: 6.900 EUR) bzw. in den neuen Bundesländern 4.800 EUR (knappschaftliche Rentenversicherung: 5.900 EUR).

Verminderte Leistungsansprüche bei Bruttoentgeltumwandlung

Im Falle einer Bruttoentgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung gilt regelmäßig ein Teil des Entgeltanspruchs nicht mehr als steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Es verringert sich dadurch nicht nur die Bemessungsgrundlage für die zu zahlenden Steuern, sondern auch die Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge, soweit die **Beitragsbemessungsgrenze** nicht überschritten ist. Die geringeren Beiträge führen grundsätzlich zu einer geringeren gesetzlichen Absicherung in den Sozialversicherungssystemen:

- Im Rentenversicherungskonto werden geringere Arbeitsentgelte gespeichert, sodass sich im Rentenfall ein geringerer Rentenanspruch ergibt.
- Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein geringerer Anspruch auf Krankengeld.
- Im Falle von Arbeitslosigkeit besteht ein geringerer Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Nettoentgeltverwendung

Die betriebliche Altersversorgung kann vom Arbeitnehmer anstelle durch Bruttoentgeltumwandlung auch durch Verwendung von einem Teil des Nettoentgelts finanziert werden, d. h. aus einem bereits versteuerten und verbeitragten Arbeitsentgelt. Durch diese Form der Finanzierung verringert sich die gesetzliche soziale Absicherung in den Sozialversicherungssystemen nicht. Der Arbeitnehmer kann außerdem in den Durchführungswegen Direktversicherungen mit vorgesehener Rentenzahlung (auch bei zusätzlichem Wahlrecht auf Kapitalauszahlung), Pensionskassen und Pensionsfonds die sog. „Riesterförderung“ in Anspruch nehmen, die staatliche Zulagen und ggf. zusätzliche Steuervergünstigungen beinhaltet.

Besonderheiten

Vor dem 1.1.2005 abgeschlossene Direktversicherungsverträge

Bei vor dem 1.1.2005 abgeschlossenen Direktversicherungsverträgen können die Beiträge weiterhin nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert werden, wenn

- die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG nicht erfüllt sind (= im Leistungsfall keine Rentenzahlung vorgesehen, sondern ausschließlich Kapitalauszahlung) oder
- der Arbeitnehmer bis zum 30.6.2005 auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG verzichtet hat.

Die Pauschalbesteuerung ist bis zu einem Betrag von jährlich 1.752 EUR bzw. 2.148 EUR möglich.

In der Sozialversicherung sind die pauschalbesteuerten Beiträge zu vor dem 1.1.2005 abgeschlossenen Direktversicherungsverträgen in den Fällen beitragsfrei, in denen die Beiträge

- vom Arbeitgeber **zusätzlich** zu Löhnen und Gehältern gewährt werden oder
- im Falle einer Bruttoentgeltumwandlung dafür einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verwendet wird (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 S vEV).

Vor dem 1.1.2005 abgeschlossene Altersversorgungsverträge mit kapitalgedeckten Pensionskassen

Die Beiträge für die Altersversorgung in kapitalgedeckte Pensionskassen können nach § 40b EStG a. F. pauschalbesteuert werden, soweit der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG (2012: 2.688 EUR) ausgeschöpft wurde. Die Pauschalbesteuerung ist bis zu zusätzlich 1.752 EUR jährlich (bzw. 2.148 EUR) möglich.

Zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung führt die Pauschalbesteuerung der Beiträge zu vor dem 1.1.2005 abgeschlossenen Altersversorgungsverträgen mit kapitalgedeckten Pensionskassen, wenn die Beiträge

- vom Arbeitgeber **zusätzlich** zu Löhnen und Gehältern gewährt werden oder
- im Falle einer Bruttoentgeltumwandlung dafür einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verwendet wird (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 S vEV).

Umlagefinanzierte Pensionskassen

Für die Beiträge in umlagefinanzierte Pensionskassen findet § 3 Nr. 63 EStG keine Anwendung. Es besteht jedoch seit 1.1.2008

Steuerfreiheit im Rahmen des § 3 Nr. 56 EStG bis zur Höhe von 1% der jährlichen BBG in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung (2012: 1% von 67.200 EUR = 672 EUR). Darüber hinaus können die Beiträge nach Maßgabe des § 40b Abs. 1 EStG n. F. bis zu einem Betrag von jährlich 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuert werden.

In der Sozialversicherung sind die nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreien Beiträge und die nach § 40b EStG pauschal versteuerten Beiträge beitragsfrei, wenn sie

- vom Arbeitgeber **zusätzlich** zu Löhnen und Gehältern gezahlt werden oder
- im Falle einer Bruttoentgeltumwandlung dafür einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verwendet wird (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV).

Für Einzahlungen in eine umlagefinanzierte Pensionskasse mit einer besonderen Versorgungsregelung (in der Regel im öffentlichen Dienst) gelten nach § 1 Abs. 1 Sätze 3 und 4 SvEV einschränkende Regelungen.

Übernahme der Lohnsteuer und/oder der Arbeitnehmerbeiträge durch den Arbeitgeber

Die von Arbeitnehmern zu zahlende Lohnsteuer und die Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung behält der Arbeitgeber im Regelfall vom Bruttolohn des Arbeitnehmers ein. Abweichend davon übernimmt er manchmal auch diese Abgaben. Das kann beitragsrechtliche Auswirkungen haben.

Bei der Übernahme der Lohnsteuer und der Arbeitnehmerbeiträge durch den Arbeitgeber sind im Wesentlichen folgende Sachverhalte zu unterscheiden:

Nettolohnvereinbarungen

In Arbeitsverträgen kann anstelle einer Bruttovergütung ausnahmsweise die regelmäßige Zahlung eines Nettolohnes vereinbart werden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber im Innenverhältnis die vom Arbeitnehmer geschuldeten Abzugsbeträge (Lohn-

steuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag) und auch die Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung übernimmt. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt sind in solchen Fällen die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung (§ 14 Abs. 2 SGB IV).

Beispiel

Ein alleinstehender Beschäftigter, kein Kind, Kirchensteuer Rheinland-Pfalz, KV-pflichtig, PV-Zuschlag, erhält laut Arbeitsvertrag ab 1.1.2012 eine monatliche Nettovergütung von 1.000 EUR.
Monatliches steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt:

Auszahlungsbetrag	1.000,00 EUR
plus Lohnsteuer	69,16 EUR
plus Kirchensteuer	6,22 EUR
plus Beiträge zur	
Krankenversicherung	111,24 EUR
Pflegeversicherung	16,62 EUR
Rentenversicherung	132,94 EUR
Arbeitslosenversicherung	20,35 EUR
insgesamt	<u>1.356,53 EUR</u>

Pauschalbesteuerung einzelner Entgeltzulagen

Der Arbeitgeber kann nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 2 EStG unter den dort genannten Voraussetzungen für folgende Zuwendungen die Lohnsteuer mit einem pauschalen Lohnsteuersatz erheben:

- a) Sonstige Bezüge in einer größeren Anzahl von Fällen bis zu 1.000 EUR im Kalenderjahr. Es wird ein durchschnittlicher betrieblicher Steuersatz unter Berücksichtigung der Steuerbelastung aller Arbeitnehmer des Arbeitgebers ermittelt.
- b) Unentgeltlich oder verbilligt gewährte arbeitstäbliche Mahlzeiten im Betrieb. Pauschsteuersatz: 25 %.
- c) Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen, sofern keine Steuerfreiheit besteht. Pauschsteuersatz: 25 %.
- d) Erholungsbeihilfen. Pauschsteuersatz: 25 %.
- e) Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer Auswärtstätigkeit. Pauschsteuersatz: 25 %.
- f) Unentgeltlich oder verbilligt überlassene Personalcomputer einschließlich Zubehör und Gebühren für Internetzugang. Pauschsteuersatz: 25 %.

- g) Zuschüsse für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte im Rahmen des möglichen Werbungskostenabzugs. Pauschalsteuersatz: 15 %.

Die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 EStG pauschalbesteuerten sonstigen Bezüge unter Buchst. a) sind beitragsfrei in der Sozialversicherung, wenn es sich um laufendes Arbeitsentgelt handelt (siehe SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 2/2011, S. 10). Bei Einmalzahlungen führt diese Pauschalbesteuerung nicht zur Beitragsfreiheit.

Die unter Buchst. b) bis g) aufgeführten Zuwendungen sind im Falle einer Pauschalbesteuerung in der Sozialversicherung beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährt werden (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, § 1 Abs. 1 Nr. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV). Entgeltumwandlungen (= Verwendung eines Teils des Anspruchs auf laufendes Arbeitsentgelt) bewirken keine Beitragsfreiheit.

Pauschalbesteuerung für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer nach § 40a EStG mit einem Pauschalsteuersatz erheben

- für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit 2 %, wenn Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden,
- für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit 20 %, falls keine Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden,
- für kurzfristig Beschäftigte (bis zu 18 zusammenhängenden Arbeitstagen) unter bestimmten Voraussetzungen mit 25 %,
- für Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft unter bestimmten Voraussetzungen mit 5 %.

Auch in diesen Fällen ist der Arbeitgeber kraft Gesetzes Steuerschuldner. Die Übernahme der Pauschalsteuer durch den Arbeitgeber führt daher beim Arbeitnehmer zu keinem steuer- oder beitragspflichtigen geldwerten Vorteil. Sie hat im Übrigen auch keine Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung bzw. Teilzeitbeschäftigung. Eine – zulässige – Abwälzung der Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer

führt allerdings auch zu keiner Verringerung der Bemessungsgrundlage.

Übernahme der Lohnsteuer anlässlich von Lohnsteueraußenprüfungen

Wenn bei Lohnsteueraußenprüfungen festgestellt wird, dass zu wenig Lohnsteuer einbehalten und abgeführt wurde und Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Gesamtschuldner gelten (§ 42d EStG), kann – alternativ zu einer Mitteilung an das für den Arbeitnehmer zuständige Wohnstättenfinanzamt – der Arbeitgeber in Haftung genommen werden. Der Arbeitgeber kann in solchen Fällen die übernommene Lohnsteuer von seinem Arbeitnehmer zurückfordern. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Rückforderung, so ist die übernommene Lohnsteuer steuerlich ein geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer.

Die Ermittlung der Höhe der Steuerschuld erfolgt in den einschlägigen Fällen durch das Finanzamt entweder durch Brutto-Einzelberechnung oder mit Zustimmung des Arbeitgebers aus Vereinfachungsgründen mit einem hochgerechneten Nettosteuersatz. Der Nettosteuersatz beinhaltet bereits den geldwerten Vorteil der Steuerübernahme.

In der Sozialversicherung ist der geldwerte Vorteil der Steuerübernahme bei Anwendung eines hochgerechneten Nettosteuersatzes nur dann beitragspflichtig, wenn er individuell unter Berücksichtigung der Besteuerungsgrundlagen des einzelnen Arbeitnehmers ermittelt wurde. Liegen der Ermittlung des Nettosteuersatzes hingegen die Besteuerungsgrundlagen mehrerer Arbeitnehmer zugrunde, so ist der geldwerte Vorteil der Steuerübernahme nicht beitragspflichtig (BSG, Urteil v. 19.6.2001, B 12 KR 16/00R).

Die vorstehenden Ausführungen gelten nicht, wenn der Arbeitgeber gegen zentrale Arbeitgeberpflichten nach dem Steuerrecht und dem Sozialgesetzbuch verstoßen und in diesem Zusammenhang die fälligen Steuern und Gesamtsozialversicherungsbeiträge (bedingt) vorsätzlich vorenthalten hat. Ein solcher Sachverhalt führt nach den bestehenden gesetzlichen Regelungen für die Sozialversicherung (§ 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV) und nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (zuletzt BSG, Urteil v. 9.11.2011, B 12 R 18/09 R) vielmehr zur Fiktion einer Nettolohnvereinbarung.

Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinem Beschäftigten einen Anspruch auf den von diesem zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Diesen Anspruch kann er nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend machen. Dies betrifft

- die Arbeitnehmeranteile an den Beiträgen zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung für die letzten 3 Abrechnungsmonate (Ausnahme: Für Auszubildende mit einem Arbeitsentgelt bis zu monatlich 325 EUR und für Versicherte, die ein freiwilliges soziales Jahr, ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des JFDG oder einen Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten, trägt der Arbeitgeber die Beiträge alleine und hat insoweit kein Abzugsrecht).
- die Arbeitnehmeranteile an den Beiträgen zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ohne zeitliche Begrenzung, wenn der Beschäftigte seinen Auskunfts- und Vorlagepflichten nach § 280 Abs. 1 SGB IV vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachgekommen ist.
- die Arbeitnehmeranteile an den Beiträgen zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ohne zeitliche Begrenzung, soweit der Beschäftigte nur Sachbezüge erhalten hat (z. B. bei arbeitgeberseitiger Leistung während einer Entgeltersatzleistung). In diesen Fällen besteht erst nach Wiederaufnahme der Beschäftigung ein Abzugsrecht.
- den KV-Zusatzbeitrag von 0,9 % für Zeiträume vom 1.7.2005 bis 31.12.2008.
- den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung von 0,25 % für Kinderlose nach dem vollendeten 23. Lebensjahr.
- den Aufstockungsbeitrag zur Rentenversicherung bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit bei geringfügig entlohnten Beschäftigten.

Macht der Arbeitgeber in den genannten Fällen von seinem Abzugsrecht keinen Gebrauch, sind die übernommenen Beiträge/ Beitragsanteile des Arbeitnehmers ein geldwerter Vorteil und dem steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen.

Neue allgemein verbindliche Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung ab 1. Januar 2012

Mit der Ersten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 21. Dezember 2011 (BANz Nr. 195, S. 4608) wurde in der Verleihbranche die Verpflichtung zur Zahlung von Mindeststundenentgelten eingeführt. Die Verordnung gilt für alle Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit überlassen, und zwar unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverband. Sie gilt auch für die Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Verleiher und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Mindeststundenentgelte betragen:

ab 1. Januar 2012

- in Ostdeutschland einschließlich Berlin: 7,01 EUR
- in den übrigen Bundesländern: 7,89 EUR

ab 1. November 2012

- in Ostdeutschland einschließlich Berlin: 7,50 EUR
- in den übrigen Bundesländern: 8,19 EUR.

Es gilt jeweils das Mindeststundenentgelt des Arbeitsortes. Auswärtig beschäftigte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter behalten den Anspruch auf das Entgelt des Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

Bei einer tarifvertraglichen Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung ist der Verleiher verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden gegen Insolvenz zu sichern und diese Insolvenzsicherung gegenüber den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern nachzuweisen.