

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/ee3499e)

zur Ausgabe 1/2019 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/ee3499e>

Herausgeberseiten **2**

Was kommt 2019?

Jahresarbeitsentgeltgrenze **4**

Ausscheiden aus der Versicherungspflicht

Ausgleich von Rentenabschlägen **7**

Beitragsrechtliche Behandlung

Beschäftigung von Altersrentnern **9**

Wie muss gemeldet werden?

Betriebliche Altersversorgung **12**

Arbeitgeberzuschuss

Auf einen Blick **18**

Aktuelle Branchenmindestlöhne



summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

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:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 28.1.2019

Gemäß § 13 ff. 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.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Im Jahr 2019 wird der Startschuss für eine Reihe gesetzlicher Änderungen mit zum Teil erheblichen Auswirkungen gegeben. Im folgenden Ausblick werden drei herausgegriffen.

BREXIT

Am 29. März 2019 wird Großbritannien voraussichtlich die EU verlassen. Für den Fall eines unregelmäßig Austritts hat die Bundesregierung im Januar den Entwurf eines [BrexitSozSichÜG](#) in das parlamentarische Verfahren eingebracht. Dieses Gesetz soll für eine Übergangszeit im deutschen Recht Rechtssicherheit im Bereich der Sozialen Sicherheit schaffen, insbesondere für Leistungsansprüche. Bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten (Entsendungen), die vor dem Austritt aufgenommen wurden, sind dagegen keine nationalen Übergangsregelungen zur Fortgeltung der bisher auf europäischer Ebene getroffenen Regelungen vorgesehen. Dies könnte dazu führen, dass sich für eine Person die am 29. März 2019 bereits angewandten Rechtsvorschriften nach diesem Zeitpunkt ändern.


Nach einem BREXIT ohne Austrittsabkommen wäre für neu aufgenommene grenzüberschreitende Tätigkeiten das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen vom 20. April 1960 maßgeblich.

Altersvorsorgepflicht für Selbständige

Im [Koalitionsvertrag](#) ist vereinbart, eine Altersvorsorgepflicht für alle Selbständigen einzuführen. Im Rahmen einer Opt-out-Lösung sollen die Betroffenen dann zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und anderen geeigneten und insolvenz-sicheren Altersvorsorgearten wählen können. Mit dem Start eines Gesetzgebungsverfahrens ist im Jahr 2019 zu rechnen.

„Grundrente“

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Lebensleistung bedürftiger Versicherter zu würdigen, indem sie eine um 10 % oberhalb des Grundsicherungsbedarfs liegende Leistung erhalten, wenn sie 35 Jahre lang Beiträge eingezahlt, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben. Um Modelle zur Umsetzung dieses Vorhabens zu diskutieren, hat das BMAS einen Bund-Länder-Sozialpartner-Dialog initiiert. Denn es gilt, die von den Kommu-



nen administrierten und von dort gezahlten Fürsorgeleistungen sachgerecht und so bürokratiearm wie möglich mit den von den Trägern der Rentenversicherung festgestellten und gezahlten Renten zu kombinieren. Auch zu diesem Themenkomplex ist der Start eines Gesetzgebungsverfahrens in den kommenden Monaten zu erwarten.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Ausscheiden aus der Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt sowohl im Vorjahr als auch im neuen Jahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt im Jahr 2019 in den alten und in den neuen Bundesländern 60.750 Euro.

Gegen Entgelt beschäftigte Personen sind Kraft gesetzlicher Regelung in der Krankenversicherung von der Versicherungspflicht ausgenommen, wenn sie ein jährliches Arbeitsentgelt erzielen, welches die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Entsprechend besteht auch in der gesetzlichen Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht. Das jährliche Arbeitsentgelt ist im Rahmen einer Prognose vorausschauend festzustellen. Das BSG hat mit einer Entscheidung vom 7. Juni 2018 (B 12 KR 8/16 R) verfahrensrechtliche Vorgaben für die Prognose gemacht, sofern die Jahresarbeitsentgeltgrenze erst im Laufe eines Kalenderjahres überschritten wird.


Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze von Beginn der Beschäftigung an

Ob die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, hat der Arbeitgeber zunächst bei Beginn der Beschäftigung festzustellen. Übersteigt das zu erwartende Jahresarbeitsentgelt ab Beschäftigungsbeginn die Jahresarbeitsentgeltgrenze, so besteht ab Beginn der Beschäftigung Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung.

Zum Jahreswechsel ist festzustellen, ob das für das kommende Kalenderjahr zu erwartende Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das nächste Jahr auch weiterhin übersteigt. Ist dies der Fall, besteht über den Jahreswechsel hinaus unverändert Versicherungsfreiheit fort.

Prognoseentscheidung

Bei Beginn der Beschäftigung ist das arbeitsrechtlich zustehende oder vereinbarte Arbeitsentgelt auf ein zu erwartendes Jahresarbeitsentgelt hochzurechnen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist dabei zu berücksichtigen, wenn die Zahlung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist. Feststehende künftige Entgeltveränderungen sind in diesem Zusammenhang nicht zu berücksichtigen.



Diese Grundsätze gelten auch bei der Prognoseentscheidung für das kommende Kalenderjahr, wenn im laufenden Kalenderjahr bereits Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze besteht.

Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe der Beschäftigung

Besteht in einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt zunächst Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, weil die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten worden ist, endet im Fall der Entgelterhöhung die Versicherungspflicht erst mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens ([§ 6 Abs. 4 Satz 1 SGB V](#)). Weitergehende Voraussetzung ist, dass das zu erwartende Arbeitsentgelt auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des nächsten Kalenderjahres übersteigt ([§ 6 Abs. 4 Satz 2 SGB V](#)).

Prognoseentscheidung

In diesem Zusammenhang hat das BSG entgegen der bisher bestehenden Rechtsauffassung der gesetzlichen Krankenversicherung entschieden, dass bei der Prognoseentscheidung zur Feststellung des maßgeblichen Jahresarbeitsentgelts für das kommende Kalenderjahr feststehende Entgeltveränderungen einzubeziehen sind. In dem entschiedenen Fall stand zu Beginn des neuen Kalenderjahres fest, dass die Beschäftigte schwanger war. Der aufgrund der gesetzlichen Mutterschutzfristen zu erwartende Entgeltausfall ist danach bei der Prognose zu berücksichtigen.

In diesen Fällen, in denen es um das Ausscheiden aus der bestehenden Versicherungspflicht mit Ablauf des laufenden Kalenderjahres geht, ist das Arbeitsentgelt auf ein zu erwartendes Arbeitsentgelt für das kommende Kalenderjahr hochzurechnen. Dabei sind zunächst die zum Zeitpunkt der Prognose bestehenden Verhältnisse maßgebend. Es sind allerdings auch die zum Zeitpunkt der Prognose objektiv feststehenden oder mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltveränderungen zu berücksichtigen. Hierzu gehören sowohl vertraglich feststehende Entgeltveränderungen wie auch ein feststehender Ausfall von Arbeitsentgelt (z. B. während der gesetzlichen Mutterschutzfristen und einer sich anschließenden Elternzeit).

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin übt eine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung in Teilzeit aus. Das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung hat bisher die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten, so dass Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Mit Wirkung ab 1. August 2018 wurde eine Vollzeitbeschäftigung bei einem monatlichen Festgehalt in Höhe von 5.100 Euro zuzüglich eines Weihnachtsgeldes in Höhe von 5.100 Euro vereinbart. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt betrug ab diesem Zeitpunkt 66.300 Euro (5.100 Euro x 13).

Mit diesem Jahresarbeitsentgelt wurde die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Kalenderjahr 2018 in Höhe von 59.400 Euro überschritten. Bei Überprüfung, ob das Beschäftigungsverhältnis ab dem 1. Januar 2019 krankenversicherungsfrei ist, stellt der Arbeitgeber fest, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Jahr 2019 (60.750 Euro) überschritten wird. Dadurch würde zum 1. Januar 2019 Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung eintreten.

Anfang Dezember 2018 teilte die Beschäftigte ihrem Arbeitgeber jedoch mit, dass sie schwanger ist und der voraussichtliche Entbindungstermin der 20. Juli 2019 sein soll.

Das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt ist in diesem Fall um den Entgeltausfall für die Zeit der gesetzlichen Mutterschutzfrist vom 8. Juni bis 14. September 2019 zu reduzieren. Der errechnete Entgeltausfall (für 99 Tage gesetzliche Mutterschutzfrist) beträgt in diesem Fall insgesamt 16.490 Euro. Der eventuelle Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld ist nicht zu berücksichtigen, da er nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen ist ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SVEV](#)). Das zu erwartende Jahresarbeitsentgelt für 2019 würde selbst bei einer sich anschließenden Vollzeitbeschäftigung mithin nur 49.810 Euro betragen und die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze 2019 nicht übersteigen.

Die Beschäftigte bleibt auch über den 31. Dezember 2018 hinaus versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Dies hat zur Folge, dass während der Mutterschutzfristen die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei fortbesteht ([§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V](#) und [§ 224 Abs. 1 SGB V](#)).

Bei der vorausschauenden Feststellung des maßgeblichen Jahresarbeitsentgelts ist es ausreichend, dass der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prognose Kenntnis von der Schwangerschaft hatte. Es ist allerdings nicht erforderlich, dass auch die Krankenkasse der Beschäftigten Kenntnis von der Schwangerschaft hat.

Ausgleich von Rentenabschlägen: Beitragsrechtliche Behandlung von Arbeitgeberbeiträgen

Der Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitig in Anspruch genommenen Altersrenten kann vom Arbeitgeber beitragsfrei und teilweise steuerfrei finanziert werden.

Ausgleich von Rentenabschlägen

Altersrenten, die bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden, enthalten regelmäßig Abschläge in Höhe von 0,3 % je Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente. Die Abschläge sollen die Kosten der Rentenversicherung für den längeren Rentenbezug ausgleichen. Sie können jedoch durch eine gesonderte Beitragszahlung ganz oder teilweise ausgeglichen werden. Über die Höhe der maximal möglichen Ausgleichsbeiträge informiert eine besondere Rentenauskunft des Rentenversicherungsträgers über die voraussichtliche Minderung der Altersrente. Der Versicherte kann die Ausgleichsbeiträge seit dem 1. Juli 2017 ab dem vollendeten 50. Lebensjahr in bis zu zwei Teilzahlungen pro Jahr zahlen (vgl. [summa summarum 2/2017](#)).

Arbeitgeberfinanzierte Ausgleichszahlungen

Beteiligt sich der Arbeitgeber an der Beitragszahlung sind 50 % der Beiträge nach [§ 3 Nr. 28 EStG](#) steuerfrei und daraus folgend nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#) beitragsfrei.

Arbeitgeberbeiträge als Abfindung

Steuerrechtlich wurde zudem in der Vergangenheit die zweite Hälfte der vom Arbeitgeber übernommenen Ausgleichsbeiträge als Entschädigung im Sinne des [§ 24 Nr. 1 EStG](#), die im Zusammenhang mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses geleistet wird, angesehen (vgl. BMF-Schreiben vom 24. Mai 2004, Abschnitt V). Dieser Betrachtungsweise folgten die Sozialversicherungsträger, so dass die vom Arbeitgeber übernommene Ausgleichszahlung gänzlich nicht zum Arbeitsentgelt nach [§ 14 SGB IV](#) zu zählen war, da diese den Entschädigungen für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten aufgrund des Verlustes des Arbeitsplatzes gleichgesetzt wurde, die nach der Rechtsprechung des BSG nicht zum Arbeitsentgelt gehören.

Zweifel am Abfindungscharakter

An dieser pauschalen Betrachtungsweise gab es zuletzt jedoch Zweifel. Denn durch das Flexirentengesetz hat sich seit dem 1. Juli 2017 der Zeitraum von der frühestmöglichen Beitragszahlung bis zum tatsächlichen Anspruch auf eine Altersrente mit Abschlägen auf einen Zeitraum von 13 bis 17 Jahren verlängert. Da die Berechtigung zu den Ausgleichszahlungen lediglich die erklärte Absicht des Versicherten voraussetzt, eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nehmen zu wollen, erschien die pauschale Beurteilung der vom Arbeitgeber übernommenen Beitragszahlung als Abfindung, ohne schriftliche Vereinbarung über die tatsächliche vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, rechtlich fragwürdig. Zudem räumen erste Tarifverträge den Beschäftigten einen monatlichen Anspruch auf Arbeitgeberleistungen zur Finanzierung von Ausgleichsbeiträgen ab dem vollendeten 50. Lebensjahr ein, der keine Vereinbarung über eine vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses voraussetzt.

Beibehaltung der pauschalen Beurteilung

Die Finanzverwaltung hält jedoch für die steuerrechtliche Qualifizierung der zweiten Hälfte der Finanzierung von Ausgleichszahlungen durch einen Arbeitgeber an deren pauschaler Beurteilung als Entschädigung im Sinne des [§ 24 Nr. 1 EStG](#), die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Auflösung eines Dienstverhältnisses steht, fest. Unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken folgen die Sozialversicherungsträger im Beitragsrecht zugunsten einer einheitlichen Beurteilung dieser steuerrechtlichen Auffassung. Demnach wird die Finanzierung der Ausgleichszahlung durch Arbeitgeber weiterhin grundsätzlich als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten aufgrund des Verlustes des Arbeitsplatzes angesehen, die im vollen Umfang beitragsfrei ist. Eine konkrete Vereinbarung über eine vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist hierfür nicht zwingend erforderlich.

Gehaltsumwandlung

Eine Beitragszahlung durch den Arbeitgeber im Wege einer Gehaltsumwandlung führt jedoch weder zur Steuerfreiheit nach [§ 3 Nr. 28 EStG](#) bzw. der verminderten Besteuerung nach [§ 24 Abs. 1 EStG](#) noch zur Beitragsfreiheit.

Beschäftigung von Altersrentnern: Rentenversicherungsrechtliche Beurteilung

Die **rentenversicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Altersrentnern** hat sich durch das **Flexirentengesetz** seit dem **1. Januar 2017** geändert (vgl. [summa summarum 4/2016](#)). **Allerdings zeigen die seitdem abgegebenen Arbeitgebermeldungen, dass nicht immer die Änderungen berücksichtigt bzw. für die Meldungen die korrekten Personengruppenschlüssel verwendet werden.**

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Für beschäftigte Altersrentner besteht bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen, Rentenversicherungspflicht. Dies gilt unabhängig davon, ob die Altersrente als Vollrente oder Teilrente gezahlt wird. Geringfügig entlohnt beschäftigte Altersrentner können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Meldungen

Mehr als geringfügig beschäftigte Altersrentner sind bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem Personengruppenschlüssel 120 rentenversicherungspflichtig zu melden.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Beschäftigte Altersvollrentner sind ab Beginn des Kalendermonats nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei. Arbeitgeber haben jedoch weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung zu zahlen, der vom Arbeitgeber zu tragen wäre, wenn für den Beschäftigten Rentenversicherungspflicht bestehen würde.

Meldungen

Mehr als geringfügig beschäftigte Altersrentner sind nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem Personengruppenschlüssel 119 rentenversicherungsfrei zu melden.

Die rentenversicherungsfrei beschäftigten Altersvollrentner können jedoch durch Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber für die künftige Dauer der Beschäftigung auf die Rentenversiche-

rungsfreiheit verzichten und somit rentenversicherungspflichtig werden und den Arbeitgeberanteil leistungsrechtlich aktivieren. Denn dadurch wirkt sich neben dem eigenen Beitragsanteil auch der Arbeitgeberanteil rentensteigernd aus.

Meldungen

Mehr als geringfügig beschäftigte Altersvollrentner, die auf die nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze eingetretene Rentenversicherungsfreiheit verzichten, sind mit dem Personengruppenschlüssel 120 rentenversicherungspflichtig zu melden.

Wird in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, ist eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnt Beschäftigte ausgeschlossen.

Bestandsfälle

Beschäftigte Altersvollrentner, die bereits am 31. Dezember 2016 aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente rentenversicherungsfrei beschäftigt waren, bleiben in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Der Bestandsschutz endet, wenn die Voraussetzungen der Rentenversicherungsfreiheit nach dem am 31. Dezember 2016 geltendem Recht nicht mehr erfüllt werden, d. h., nur noch eine Altersteilrente bezogen wird oder die bisherige monatliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 450 Euro (2 x im Jahr 900 Euro) im Monat überschritten wird.

Meldungen

Bereits am 31. Dezember 2016 mehr als geringfügig rentenversicherungsfrei beschäftigte Altersvollrentner bleiben in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei und sind mit dem Personengruppenschlüssel 119 zu melden.

Die rentenversicherungsfrei beschäftigten Altersvollrentner können jedoch durch Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber für die künftige Dauer der Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und somit rentenversicherungspflichtig werden.

Meldungen

Bereits am 31. Dezember 2016 mehr als geringfügig rentenversicherungsfrei beschäftigte Altersvollrentner, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, sind mit dem Personengruppenschlüssel 120 rentenversicherungspflichtig zu melden.

Verzichtet ein am 31. Dezember 2016 geringfügig entlohnt beschäftigter Altersvollrentner auf die Rentenversicherungsfreiheit, ist eine spätere Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in der geringfügig entlohnten Beschäftigung jedoch ausgeschlossen.

Betriebliche Altersversorgung: Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Finanzieren Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, kann seit dem 1. Januar 2019 für bestimmte Arbeitgeber nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Zuschusspflicht bestehen.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 sind insbesondere im Arbeits- und Steuerrecht neue Regelungen zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung getroffen worden (vgl. [summa summarum 4/2017](#)). Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat die steuerrechtlichen Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im aktualisierten [BMF-Schreiben](#) zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 6. Dezember 2017 veröffentlicht. Die Sozialversicherungsträger haben die daraus folgenden beitragsrechtlichen Auswirkungen im aktualisierten Rundschreiben zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 21. November 2018 dargestellt. Ein wichtiger Bestandteil der Neuregelungen ist die Arbeitgeberzuschusspflicht bei Entgeltumwandlung.

Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber zusätzlich 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart (§§ [1a Abs. 1a](#) bzw. [23 Abs. 2 BetrAVG](#)). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

Die Arbeitgeberzuschusspflicht gilt für alle nach dem 31. Dezember 2018 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen, soweit keine anderslautende tarifvertragliche Rege-

lung nach [§ 19 Abs. 1 BetrAVG](#) besteht. Für vor dem 1. Januar 2019 geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen besteht die Arbeitgeberzuschusspflicht erst ab dem 1. Januar 2022 ([§ 26a BetrAVG](#)).

Zuschusshöhe

Mindesthöhe

Der Arbeitgeber kann den Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages auf den Betrag begrenzen, den er durch die beitragsfreie Umwandlung von beitragspflichtigen Arbeitsentgelt an Sozialversicherungsbeiträgen einspart.

Eingesparte Sozialversicherungsbeiträge

Zu den maßgebenden Sozialversicherungsbeiträgen werden neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte gezählt. Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen zählen hingegen nicht zu den maßgebenden Sozialversicherungsbeiträgen.

Arbeitsentgeltbestandteile, die bereits vor der Umwandlung beitragsfrei waren, z. B. wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung, weil sie nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zählen oder weil Arbeitnehmer nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind, erhöhen die Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses nicht.

Ein auf einen ggf. beitragspflichtigen Arbeitgeberzuschuss entfallender Sozialversicherungsbeitragsanteil des Arbeitgebers wirkt sich nicht mindernd auf die Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses aus.

Zeitpunkt der Einsparung

Ob und in welcher Höhe Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, ist im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche zu

beurteilen. Die Beitragsansprüche entstehen aus laufendem Arbeitsentgelt, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt besteht, und aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, wenn dieses Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Der maßgebende Umfang der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich daher aus der konkreten beitragsrechtlichen Auswirkung der Entgeltumwandlung von laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in dem Monat der Entgeltabrechnung, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. Dabei ist auch in Monaten mit laufendem und daneben einmalig gezahltem Arbeitsentgelt darauf abzustellen, ob der Arbeitgeberbeitragsanteil in diesem Monat insgesamt ohne die Entgeltumwandlung höher gewesen wäre.

Beispiel

Aus dem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 6.500 Euro werden ab 1. Januar 2019 im Rahmen der Entgeltumwandlung monatlich 100 Euro zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt.

Der Arbeitgeber zahlt den Zuschuss maximal in die Höhe der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge.

Der Arbeitgeberzuschuss wird in Höhe der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge von 10,55 Euro gezahlt, da diese 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages unterschreiten (durch Entgeltumwandlung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei werdende 100 Euro x 10,55%).

Demnach wird ein Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von monatlich 110,55 EUR vereinbart.

Im November wird eine Einmalzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes gezahlt.

Im November beträgt das laufende Arbeitsentgelt zuzüglich Einmalzahlung und einschließlich des Entgeltumwandlungsbetrages 13.000 Euro. Davon sind lediglich 8.700 Euro beitragspflichtig. Die Entgeltumwandlung erfolgt demnach aus dem beitragsfreien Teil des im November zu zahlenden Arbeitsentgelts. Ein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss besteht im November daher nicht, da der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung keine Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Arbeitgeber kann den Zuschuss allerdings freiwillig auch im November zahlen.

Demnach kann beispielsweise bei einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze eine monatliche

beitragsfreie Entgeltumwandlung zur monatlichen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen und somit zur Arbeitgeberzuschusspflicht führen, die Beitragseinsparung jedoch durch eine spätere, im Rahmen des [§ 23a SGB IV](#) beitragspflichtige Einmalzahlung (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) teilweise oder vollständig aufgehoben werden. In diesen Fällen wäre jedoch eine rückwirkende beitragsrechtliche Korrektur eines zuvor vollständig oder teilweise beitragspflichtig gewährten Arbeitgeberzuschusses nicht möglich, da im Zeitpunkt der jeweiligen Entgeltabrechnung die beitragsrechtliche Behandlung zutreffend war.

Beispiel

Aus dem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 6.700 Euro werden im Rahmen der Entgeltumwandlung ab 1. April 2019 monatlich 100 Euro zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt. Im November wird eine Einmalzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes gezahlt.

Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss in Höhe der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge von 10,55 Euro, da diese 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages unterschreiten (durch Entgeltumwandlung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei werdende 100 Euro x 10,55%). Demnach wird ein Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 110,55 Euro vereinbart.

Im November ergibt sich aufgrund der Einmalzahlung keine Beitragseinsparung des Arbeitgebers durch die Entgeltumwandlung. Ein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss besteht nicht, wenn dieser arbeitsvertraglich nur in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge gewährt werden soll. Der Arbeitgeber kann den Zuschuss allerdings freiwillig auch im November zahlen.

Umsetzung in der Praxis

Die aufgrund der Arbeitgeberzuschusspflicht erforderlichen zusätzlichen Beitragszahlungen können, z. B. aufgrund der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen oder der Beitragssätze der Sozialversicherung, schwanken. In bereits vor 2019 abgeschlossenen Verträgen zur betrieblichen Altersversorgung können, aufgrund der in diesen Fällen erst ab dem 1. Januar 2022 eintretenden Zuschusspflicht, höhere Beitragszahlungen erforderlich werden.

Anbieter betrieblicher Altersversorgungsverträge räumen jedoch ggf. keine Möglichkeit ein, schwankende bzw. höhere

Beiträge zu zahlen. Auch der Abschluss zusätzlicher Verträge, im Rahmen derer ein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss eingezahlt wird, dürfte bei einem schwankenden Arbeitgeberzuschuss problematisch sein.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in diesen Fällen zur Sicherstellung eines gleichbleibenden Gesamtbetrages zur betrieblichen Altersversorgung vereinbaren, dass dieser verestigte Gesamtbetrag neben einem entsprechend verminderten Entgeltumwandlungsbetrag den Arbeitgeberzuschuss enthält (vgl. auch Fußnote zur Rz. 26 des o. a. [BMF-Schreibens](#)).

Beispiel

Aus dem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 6.750 Euro (50 Euro über der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung) werden im Rahmen der Entgeltumwandlung ab 1. April 2019 monatlich 100 Euro zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt.

Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss in Höhe der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge (durch Entgeltumwandlung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei werdende 50 Euro x 10,55 %) von 5,28 Euro, da diese 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages unterschreiten. Demnach wird ein Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 105,28 Euro vereinbart.

Ab 1. Januar 2020 soll sich die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung um mehr als 50 Euro erhöhen. Der Arbeitgeberzuschuss würde sich auf 10,55 Euro erhöhen, da durch die Entgeltumwandlung nunmehr die vollen 100 Euro in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei werden. Eine Erhöhung der Beitragszahlung lehnt der Anbieter der betrieblichen Altersversorgung jedoch ab.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vorher vereinbaren, dass der vereinbarte Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung verestigt wird und neben einem entsprechend verminderten Entgeltumwandlungsbetrag den Arbeitgeberzuschuss enthält. Demnach würde sich ab 1. Januar 2020 bei unveränderten Beitragsätzen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ein Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 95,23 Euro (105,28 Euro / 1,1055) und der darauf entfallende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 10,05 Euro (95,23 Euro x 10,55%) ergeben.

Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung

Der Arbeitgeberzuschuss ist unter den Voraussetzungen des [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) steuerfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag im Jahr 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (2019: 6.432 Euro im Jahr/536 Euro im Monat).

In der Sozialversicherung ist der nach [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) steuerfreie Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV](#) beitragsfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag im Jahr 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (2019: 3.216 Euro im Jahr/268 Euro im Monat).

Handelt es sich um einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung, der nach [§ 40b EStG](#) in der Fassung vom 31. Dezember 2004 pauschal besteuert wird, besteht für den Zuschuss Beitragsfreiheit nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV](#).

Mindestlöhne ab 1. Januar 2019

Zum 1. Januar 2019 stieg der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro je Zeitstunde auf 9,19 Euro.

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne. Einige davon finden Sie mit Stand 7. Januar 2019 in unserer Auflistung:

Branche	Mindestlohn in Euro	
	West	Ost
Baugewerbe (Mindestlohn I)*	11,75	11,75
Dachdeckerhandwerk (Gesellen)	13,20	13,20
Elektrohandwerk (Montage)	11,40	11,40
Gebäudereiniger (Innenreinigung)	10,56	10,05
Gerüstbauerhandwerk	11,35	11,35
Maler und Lackierer (Gesellen)	13,30	12,40**
Pflege	11,05	10,55
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	11,40	11,40
(Lohnuntergrenze in der) Arbeitnehmerüberlassung	9,49***	9,49

* Einfache Bau- und Montagearbeiten, ab 1. März 2019 beträgt der Mindestlohn hier einheitlich 12,20 Euro

** Ab 1. Mai 2019 12,95 Euro

*** Ab 1. April 2019 9,79 Euro

Mehr zum Mindestlohn insgesamt und den Branchenmindestlöhnen auch auf der Seite der Minijobzentrale unter www.minijob-zentrale.de.