

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen  
Sie an unserer

Online-Umfrage zur Ausgabe  
3/2020 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen  
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/9511c32>

### Wiederaufnahme der Vor-Ort-Prüfungen 2

Betriebsprüfer kommen wieder vorbei

### Meisterpflicht wieder da 3

Handwerksordnung geändert

### Werkstudentenprivileg 5

Beschäftigung in den Semesterferien

### Nettolohnoptimierung 7

Regeln und Grenzen

### Versorgungsbezüge 13

Freibetrag bei Betriebsrenten

### RV Fit 16

Gesunde Mitarbeiter



## Wiederaufnahme der Vor-Ort-Prüfungen bei Arbeitgebern und Steuerberatern

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: 28.8.2020

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.deutsche-rentenversicherung.de/summarum](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum).

**Nach einem zehnwöchigen Lockdown bei den Vor-Ort-Prüfungen von Mitte März bis Ende Mai kehrt auch die Betriebsprüfung zur Normalität zurück. Dazu gehören auch Prüfungen vor Ort.**

Nach der Aufhebung einer Reihe von Kontaktbeschränkungen sind die Rentenversicherungsträger seit Anfang Juni wieder dazu übergegangen, Prüfungen vor Ort bei Arbeitgebern und Steuerberatern durchzuführen – summa summarum berichtet in einem Newsletter darüber. Trotz der Aufhebung von Kontaktbeschränkungen sind Arbeitgeber und Steuerberater sehr zurückhaltend mit Vor-Ort-Prüfungen. Vielen ist es lieber, wenn die Prüfung ohne direkten persönlichen Kontakt stattfindet. Die Rentenversicherungsträger respektieren das.

Es ist die Pflicht der Rentenversicherungsträger, jeden Arbeitgeber alle vier Jahre zu prüfen. Die Erfüllung dieser Pflicht stand in den vergangenen über zwei Jahrzehnten nie in Frage; in diesem Jahr werden die Prüfdienste sie aber sehr wahrscheinlich aufgrund der coronabedingten Einschränkungen nicht vollumfänglich erfüllen können. Nicht durchgeführte Prüfungen müssen 2021 nachgeholt werden. Dadurch könnten Beitragsansprüche verjähren, aber auch Leistungsansprüche der Beschäftigten verloren gehen. Verhindern könnte dies eine Übergangsweise gesetzliche Regelung, wonach die Verjährung von Beitragsansprüchen, die wegen nicht durchgeführter Prüfungen zu verjähren drohen, gehemmt wird. Letztlich muss darüber der Gesetzgeber entscheiden.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Handwerksordnung – Meisterpflicht kommt wieder

**Für zwölf bislang zulassungsfreie Handwerke gilt seit dem 14. Februar 2020 wieder die Meisterpflicht.**

### **Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks setzt bestandene Meisterprüfung voraus**

Der selbständige Betrieb eines zulassungspflichtigen Handwerks ist nur bei einer Eintragung in die Handwerksrolle gestattet (§ 1 Handwerksordnung – HwO). In die Handwerksrolle wird eingetragen, wer über einen Befähigungsnachweis nach [§§ 7 ff. HwO](#) (insbesondere die Meisterprüfung) verfügt.

### **Meisterpflicht wird erweitert**

Im Jahr 2004 führte die Novellierung der HwO dazu, dass die Meisterpflicht für 53 von 94 Handwerksberufen aufgehoben wurde. Ziel war es, Existenzgründungen im Handwerk zu erleichtern und mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. Dieses Ziel wurde nicht vollständig erreicht, da sich zwar die Anzahl der Neugründungen im Handwerk erhöhte, viele Betriebe ohne Meisterpflicht jedoch nicht ausbildeten.

Mit Wirkung zum 14. Februar 2020 ist die Meisterpflicht für zwölf bislang zulassungsfreie Handwerke durch das Vierte Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften vom 6. Februar 2020 ([BGBl. I S. 142](#)) wieder eingeführt worden. Hiervon betroffen sind handwerkliche Tätigkeiten, die als gefahrgeneigt oder als kulturell bedeutsam gelten.

Folgende zwölf Handwerke wurden erneut in die [Anlage A zur HwO](#) – dem Verzeichnis der zulassungspflichtigen Gewerke – aufgenommen:

- Fliesen-, Platten- und Mosaikleger
- Betonstein- und Terrazzohersteller
- Estrichleger
- Behälter- und Apparatebauer
- Parkettleger
- Rollladen- und Sonnenschutztechniker
- Drechsler und Holzspielzeugmacher
- Böttcher

- Glasveredler
- Schilder- und Lichtreklamehersteller
- Raumausstatter
- Orgel- und Harmoniumbauer

### **Bestandsschutz**

Wurde bereits vor dem 14. Februar 2020 ein zulassungsfreies Handwerk selbständig betrieben, das aufgrund der Änderung der Anlage A zur HwO erstmals zulassungspflichtig geworden ist, besteht ein Bestandsschutz ([§ 126 HwO](#) – neu angefügt). Der bislang zulassungsfreie Handwerksbetrieb ist von Amts wegen in die Anlage A zur HwO umzutragen. Selbständige Handwerker ohne Meisterbrief o. ä. können ihre Tätigkeit somit weiter ausüben, ohne nachträglich die Meisterprüfung ablegen zu müssen.

### **Auswirkung auf die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung**

Personen, die ein Handwerksgewerbe nur bei Nachweis bestimmter Qualifikationsanforderungen – z. B. einer abgelegten Meisterprüfung – ausüben dürfen und infolgedessen in die bei den Handwerkskammern geführte Handwerksrolle einzutragen sind, sind in der gesetzlichen Rentenversicherung kraft Gesetzes versicherungspflichtig ([§ 2 Satz 1 Nr. 8 SGB VI](#)).

Für selbständige Gewerbetreibende, die allein wegen der Überführung ihres Gewerks in die Anlage A zur HwO zum 14. Februar 2020 rentenversicherungspflichtig werden würden, gibt es eine Übergangsregelung ([§ 229 Abs. 8 SGB VI](#) – neu angefügt). Dieser Personenkreis bleibt nicht rentenversicherungspflichtig, falls am 13. Februar 2020 keine Rentenversicherungspflicht nach [§ 2 Satz 1 Nr. 8 SGB VI](#) bestand.

## Beschäftigung von Studenten in den Semesterferien

**Studenten, die während der Vorlesungszeit neben ihrem Studium eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind in dieser Beschäftigung in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig, wenn Zeit und Arbeitskraft des Studierenden überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird (sog. Werkstudentenprivileg). Während der vorlesungsfreien Zeit – im allgemeinen Sprachgebrauch: Semesterferien – spielen Zeit und Arbeitskraft dagegen grundsätzlich keine Rolle. In der Rentenversicherung gelten keine besonderen Regelungen, Studenten werden behandelt wie alle anderen Beschäftigten.**

### Werkstudentenprivileg

Personen, die eine entgeltliche Beschäftigung ausüben, unterliegen der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Beschäftigte Studenten (Werkstudenten) sind hingegen nach ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig (Werkstudentenprivileg).

Werkstudenten sind ordentlich Studierende, die während der Dauer ihres Studiums eine entgeltliche Beschäftigung ausüben und deren Zeit und Arbeitskraft dabei überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird. Die Beschäftigung wird insoweit „neben“ dem Studium ausgeübt. Eine Beschäftigung wird neben dem Studium ausgeübt, wenn diese wöchentlich an nicht mehr als 20 Stunden ausgeübt wird. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist in diesem Zusammenhang ohne Bedeutung. Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit im Einzelfall diese 20-Wochenstunden-Grenze, bleibt das Werkstudentenprivileg erhalten, wenn die Beschäftigung auch weiterhin den Erfordernissen des Studiums angepasst und untergeordnet wird. Dies ist der Fall, wenn die 20-Wochenstunden-Grenze ausschließlich durch Arbeit am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden überschritten wird. Die Arbeitszeit von 20 Stunden in der Woche darf von Studenten während der Vorlesungszeit allerdings nur vorübergehend durch Nacht- und Wochenend-

arbeit überschritten werden. Wird von vornherein auf Dauer oder befristet für einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen eine längere Arbeitszeit je Woche – unter Einbeziehung von Nacht- und Wochenendarbeit – vereinbart, gilt das Werkstudentenprivileg nicht.

### **Beschäftigung während der vorlesungsfreien Zeit**

Bei entgeltlichen Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt werden, ist nach der ständigen Rechtsprechung des BSG davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in einer Gesamtbetrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (vgl. u. a. BSG-Urteil vom 30. Januar 1980 - 12 RK 45/78). Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts besteht unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit begrenzt wird, Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs. Wird allerdings erkennbar, dass eine Beschäftigung von mehr als 20 Wochenstunden über die vorlesungsfreie Zeit hinaus mehr als zwei Wochen andauern soll, endet die Versicherungsfreiheit. Insgesamt darf die 20-Stundengrenze innerhalb einer Jahresfrist nicht in mehr als 26 Wochen überschritten werden, auch wenn die Beschäftigung(en) ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird/werden.

### **Definition der vorlesungsfreien Zeit**

Vorlesungsfreie Zeit im o. a. Sinne sind nur die offiziellen Semesterferien der Universitäten und Hochschulen. Die Semesterferien sind die Zeiten am Ende eines Semesters bis zum Beginn des neuen Semesters, in der regelmäßig keine Lehrveranstaltungen stattfinden. Dennoch finden in den vorlesungsfreien Zeiten Prüfungen statt, die Prüfungen werden vorbereitet, es werden Kurse besucht und Studienarbeiten abgefasst. Die Semesterferien werden nach Maßgabe der Universitäten und Hochschulen von diesen offiziell als vorlesungsfreie Zeit bezeichnet. Vorlesungsfreie Zeit im Sinne des Werkstudentenprivilegs sind lediglich die Zeiten am Ende des Sommersemesters und am Ende des Wintersemesters. Andere Zeiten während der Vorlesungszeiten des Studiums ohne tatsächliche Lehrveranstaltungen (z. B. „Weihnachtsferien“) werden den vorlesungsfreien Zeiten nicht zugerechnet. Dies gilt auch für die Zeit zwischen der vorgeschriebenen letzten Prüfungsleistung (Abgabe der letzten schriftlichen Prüfungsarbeit) und der Bekanntgabe des Gesamtergebnisses der Prüfungsleistungen.

## Nettolohnoptimierung – Regeln und Grenzen

**Sogenannte Nettolohnoptimierungsmodelle erfreuen sich schon seit längerer Zeit großer Beliebtheit und werden immer wieder – mit teilweise unterschiedlichen Schwerpunkten – bei Arbeitgebern beworben und umgesetzt. Ziel ist es, steuer- und sozialversicherungspflichtige Entgeltbestandteile in steuer- und sozialversicherungsfreie bzw. -begünstigte Arbeitgeberleistungen umzuwandeln, um insgesamt die Abgabenlast zu verringern. Doch Vorsicht: Solche Modelle können Risiken bergen und Nachteile haben.**

### Beitragsfreie Entgeltbestandteile

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach [§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Ergänzend hierzu bestimmt [§ 1 SvEV](#), welche Zuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Hiernach gehören u. a. bestimmte Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen nicht zum Arbeitsentgelt, sofern sie vom Arbeitgeber nach den Regelungen des Steuerrechts lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden. Dies gilt für die in [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1, 4 und 4a SvEV](#) näher bezeichneten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen jedoch nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich mit dem Zusätzlichkeitserfordernis wiederholt befasst (Besprechungsergebnisse vom [20./21. November 2013, TOP 7](#) und [2./3. November 2010, TOP 6](#)). Sie haben sich darauf verständigt, den Grundsätzen des Urteils des BSG vom 2. März 2010 – [B 12 R 5/09 R – \(USK 2010-40\)](#) zu folgen. Danach ist die Wirksamkeit eines Entgeltverzichts bzw. einer Entgeltumwandlung beitragsrechtlich zu beachten, wenn der Verzicht bzw. die Umwandlung auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Beitragsfreiheit von Entgeltbestandteilen kann demnach grundsätzlich auch durch einen „Gehaltsverzicht“ unter gleichzeitiger Vereinbarung „zu-

sätzlicher“ lohnsteuerfreier Leistungen bzw. pauschalbesteu-  
ter Leistungen (§ 1 Abs. 1 SvEV) erreicht werden.

### **Arbeitsrechtliche Zulässigkeit**

Die arbeitsrechtliche Zulässigkeit kann daran scheitern, dass ein solcher „Gehaltsverzicht“ gegen zwingendes Arbeitsrecht wie das Mindestlohngesetz ([MiLoG](#)), gegen allgemeinverbindliche Tarifverträge nach [§ 5 Tarifvertragsgesetz](#) (TVG) oder gegen zwingend anzuwendende Tarifverträge bzw. Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz ([AEntG](#)) verstößt. Zudem können auch unmittelbar oder aufgrund von Bezugnahme Klauseln geltende Haus- oder Branchentarifverträge oder entsprechende Betriebsvereinbarungen eine Gehaltsumwandlung verbieten, soweit diese Vereinbarungen keine entsprechenden Öffnungsklauseln beinhalten.

### **Neue Lohnvereinbarungen nur für die Zukunft**

Schließlich ist eine solche „Gehaltsumwandlung“ sozialversicherungsrechtlich auch nur zulässig, wenn sie im Sinne eines Neuvertrages (Novation) auf die Zukunft gerichtet ist. Es reicht damit keinesfalls aus, die bestehenden vertraglichen Gehaltsabreden im Sinne einer steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Optimierung buchhalterisch umzuwidmen, um eine möglichst hohe Nettovergütung zu erzielen.

Beiden Arbeitsvertragsparteien muss klar sein, dass sie sich auf eine für beide Seiten bindende und auf Dauer geltende Vertragsänderung einlassen. Eine Regelung, welche die „Gehaltsumwandlung“ mit einer auflösenden Bedingung oder einer Rückfallklausel in den ursprünglichen Vertragszustand vorsieht, würde demnach nicht zu einer zulässigen „Gehaltsumwandlung“ im Sinne der o. g. Rechtsprechung des BSG führen. Das kann z. B. bei der Umwandlung von Arbeitsentgelt in einen Kindergartenzuschuss der Fall sein. Denn die Aufwendungen für den Kindergartenzuschuss fallen weg, wenn die Kinder ihn nicht mehr besuchen.

Ebenso schädlich ist jede Regelung, die ein einseitiges Rückkehrrecht des Arbeitnehmers zu seiner vorherigen Vergütungsvereinbarung durch einseitige Willenserklärung statuiert. Auch in diesem Fall würde es sich nicht um eine „echte“ zukunftsge-



richtete Neuregelung handeln, sondern lediglich um eine Vereinbarung zur Entgeltverwendung.

Insbesondere wenn es realistisch erscheint, dass der Sachgrund für die steuerprivilegierte Leistung im Laufe der Vertragsdurchführung wegfallen könnte, ist auf Arbeitnehmerseite Obacht geboten: Will man wieder zu dem alten Lohn zurückkehren, muss das mit dem Arbeitgeber neu verhandelt werden und man ist unter Umständen auf dessen Wohlwollen angewiesen.

### **Weitere Voraussetzung: Lohnsteuerfreiheit**

Als weitere Voraussetzung für die Beitragsfreiheit von Entgeltbestandteilen sieht [§ 1 SvEV](#) die Lohnsteuerprivilegierung dieser Leistungen vor.

Hier steckt der Teufel im Detail: Viele der in der Praxis sehr beliebten steuerfreien oder pauschalbesteuerten Leistungen, wie beispielsweise der Kindergarten- und Kinderbetreuungszuschuss nach [§§ 3 Nr. 33 bzw. Nr. 34a EStG](#) oder Fahrtkostenzuschüsse nach [§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG](#), enthalten in den steuerrechtlichen Normen ein eigenes Zusätzlichkeitserfordernis, das unabhängig neben der Anforderung der „Zusätzlichkeit“ nach [§ 1 SvEV](#) steht.

Nach überholter Rechtsprechung des BFH (z. B. Urteil vom 15. Mai 1998 – VI R 127/97) setzte das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ lediglich voraus, dass die zweckbestimmte Leistung „zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber aus anderen Gründen schuldet“.

Damit war quasi jede Leistung, die neben dem Barlohn erbracht wurde, steuerprivilegiert.

Von dieser Rechtsprechung ist der BFH im Jahre 2012 (Urteil vom 19. September 2012 – [VI R 54/11](#) und [VI R 55/11](#)) in aller Deutlichkeit abgekehrt und hat damals entschieden, dass das in bestimmten lohnsteuerrechtlichen Begünstigungsnormen verwendete Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen erfüllt sei, auf die kein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht. Damit wurde die Tür für die Vereinbarung lohnsteuer- und beitragsrechtlich privilegierter Arbeitgeberleistungen zunächst

vom BFH verschlossen, denn solchen Leistungen liegen bei praxisnaher Betrachtung immer arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlagen zu Grunde; wenn nicht vertraglich, dann doch spätestens durch das Entstehen einer betrieblichen Übung.

Die „Rettung“ für diese Vertragskonstruktion nahte dann jedoch in Form des Nichtanwendungserlasses des BMF vom 22. Mai 2013 (BStBl 2013 I S. 728).

Die Verwaltung sah die Zusätzlichkeitsvoraussetzung entgegen o. g. BFH-Rechtsprechung demnach als erfüllt an, wenn die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet (vgl. R 3.33 Abs. 5 Satz 1 Lohnsteuerrichtlinie (LStR 2015)). Kommt die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzu, den der Arbeitgeber (vor der Gewährung dieser Leistung) schuldet, ist das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat. Eine Ausnahme soll jedoch bestehen, wenn dieser Anspruch mit einer Verringerung des Barlohnanspruchs einhergeht. Dann sei die steuerrechtliche Zusätzlichkeitsvoraussetzung der steuerprivilegierten Leistung nicht mehr erfüllt. Gehaltsumwandlungen sind demnach schädlich.

Das bedeutet im Ergebnis, dass das in [§ 1 SVEV](#) geforderte Kriterium der „Lohnsteuerfreiheit“ im Rahmen einer Gehaltsumwandlung nur erfüllt werden kann, wenn die Leistung kein steuerrechtliches Zusätzlichkeitserfordernis enthält. Das ist beispielsweise bei der Zahlung von Verpflegungsmehraufwendungen nach [§ 3 Nr. 16 EStG](#) oder der „Computerpauschale“ nach [§ 3 Nr. 45 EStG](#) der Fall, nicht aber bei der Zahlung eines Kinderbetreuungszuschusses nach [§ 3 Nr. 34a EStG](#), eines Fahrtkostenzuschusses nach [§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG](#) oder bei der Übereignung betrieblicher Fahrräder nach [§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG](#).

### **Urteil des BFH vom 1. August 2019, neuerlicher Nichtanwendungserlass und bevorstehende Gesetzesänderung**

Dieser Rechtsauffassung trat der Bundesfinanzhof dann allerdings mit einer Entscheidung vom 1. August 2019 – [VI R 32/18](#)

entgegen und verneinte, dass bestimmte Steuervergünstigungen für Sachverhalte mit Gehaltsverzicht oder -umwandlung durch die Zusätzlichkeitsvoraussetzung ausgeschlossen werden. Demnach wären sämtliche arbeitsrechtlich zulässigen Gestaltungen des Gehaltsverzichts oder der Gehaltsumwandlung steuerrechtlich – und damit auch beitragsrechtlich – privilegiert, unabhängig davon, ob steuerrechtlich eine Zusätzlichkeit verlangt wird oder nicht. Da das aber erkennbar dem gesetzgeberischen Willen entgegenlief, wurde die Entscheidung in Form eines neuerlichen Nichtanwendungserlasses des BMF vom 5. Februar 2020 ([BStBl. 2020 II S. 106](#)) im Vorgriff auf eine bevorstehende gesetzliche Klarstellung umgehend „kassiert“.

Im Jahressteuergesetz 2020 soll die Zusätzlichkeit im Sinne des Steuerrechts nunmehr gesetzlich durch eine Änderung des [§ 8 Abs. 4 EStG](#) geregelt werden. Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden demnach nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn


- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht

wird. Die neue Regelung soll am Tag nach Verkündung des Gesetzes in Kraft treten. Ursprünglich sollte [§ 8 Abs. 4 EStG](#) bereits mit dem Grundrentengesetz, das zwischenzeitlich verabschiedet wurde, geändert werden.

Damit bliebe es im Ergebnis bei der oben dargestellten Rechtslage.

### **Fazit**

Die rechtskonforme Vereinbarung und Durchführung von Gehaltsumwandlungen im Rahmen von sog. Nettolohnopti-



mierungsmodellen bergen erhebliche Gefahren und sind nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen möglich. Es drohen hohe Steuer- und Beitragsnachforderungen inklusive Säumniszuschläge.

Auf der sicheren Seite ist derjenige Arbeitgeber, der bei einem Neuvertrag oder einer Vertragsänderung den ursprünglichen Barlohn unangetastet lässt und die beitrags- und steuerprivilegierten Leistungen „obendrauf“ gibt.

## Versorgungsbezüge: Freibetrag für Betriebsrenten in der Krankenversicherung

**Zur Verbesserung der Attraktivität von Betriebsrenten wurde in der Krankenversicherung für die beitragsrechtliche Behandlung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ein Freibetrag eingeführt.**

### Hohe Beitragsbelastung bei Versorgungsbezügen

Versorgungsbezieher zahlen die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus Versorgungsbezügen allein. Seit 2004 sind die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung aus Versorgungsbezügen nach dem allgemeinen Beitragssatz sowie seit 2015 zusätzlich der Zusatzbeitrag zu zahlen. Zu den Versorgungsbezügen zählen auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Zur Förderung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber zahlreiche Regelungen getroffen. Die hohe Beitragsbelastung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung stand dem entgegen. Mit dem [GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz](#) vom 21. Dezember 2019 wurde diese Beitragsbelastung verringert.

### Beitragsentlastung bei betrieblicher Altersversorgung Monatlicher Freibetrag

Seit 1. Januar 2020 gilt für Versorgungsbezüge aus betrieblicher Altersversorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung ein Freibetrag in Höhe der bisherigen Freigrenze für die beitragsrechtliche Behandlung der Versorgungsbezüge. Dies gilt auch in Bestandsfällen. Zur betrieblichen Altersversorgung zählen auch die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, die kirchliche Altersversorgung und die hüttenknappschaftliche Zusatzversorgung.

Versorgungsbezüge sind hiernach weiterhin nur dann beitragspflichtig, wenn sie – ggf. zusammen mit Arbeitseinkommen – die Freigrenze in Höhe von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße (2020: 159,25 Euro) übersteigen ([§ 226 Abs. 2 SGB V](#)). Dabei sind mehrere Versorgungsbezüge zusammenzurechnen. Wird die Freigrenze überschritten, ist der Versorgungsbezug – und ggf. das Arbeitseinkommen – grundsätzlich beitragspflichtig. Besteht hiernach Beitragspflicht, ist der Versorgungsbetrag aus ei-

ner betrieblichen Altersversorgung allerdings lediglich in Höhe des den Freibetrag übersteigenden Betrages beitragspflichtig.

#### Beispiel

Betriebsrente 350 EUR im Monat

Die Betriebsrente übersteigt die Freigrenze (2020: 159,25 EUR) und ist daher grundsätzlich beitragspflichtig. Sie ist jedoch nur in Höhe des den Freibetrag übersteigenden Betrages von 190,75 EUR beitragspflichtig (350 EUR – 159,25 EUR).

### Mehrere Versorgungsbezüge

Werden mehrere Versorgungsbezüge bezogen, die in der Summe die Freigrenze übersteigen und verbleibt nach Anwendung des Freibetrages auf eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsbeitrag (ggf. zuzüglich Arbeitseinkommen), der die Freigrenze nicht mehr übersteigt, besteht dennoch dafür Beitragspflicht.

#### Beispiel

Betriebsrente 200 EUR im Monat


sonstige Versorgung 100 EUR im Monat

Die Versorgungsbezüge übersteigen in der Summe die Freigrenze (2020: 159,25 EUR) und sind daher grundsätzlich beitragspflichtig. Die Betriebsrente ist nur in Höhe des den Freibetrag übersteigenden Betrages von 40,75 EUR beitragspflichtig (200 EUR – 159,25 EUR). Dass der verbleibende beitragspflichtige Betrag der beiden Versorgungsbezüge in Höhe von 140,75 EUR die Freigrenze nicht (mehr) übersteigt, ist unerheblich.

Werden mehrere Leistungen aus betrieblichen Altersversicherungen bezogen, findet der Freibetrag nur einmal Anwendung. Der GKV-Spitzenverband hat den Krankenkassen empfohlen, den Freibetrag nicht zu quotieren, sondern der zeitlich zuerst begonnenen Leistung und einen ggf. verbleibenden Restbetrag der zeitlich später begonnenen Leistung zuzuordnen.

### Kapitalabfindungen

Der Freibetrag findet auch bei der beitragsrechtlichen Behandlung von Kapitalabfindungen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Anwendung. Er reduziert den monatlich zu verbeitragenden Betrag in Höhe von 1/120 der Kapitalabfindung



einer Leistung der betrieblichen Altersversorgung, wenn dieser die Freigrenze übersteigt.

### **Meldeverfahren**

Die Zahlstellen haben seit 1. Januar 2020 in den Meldungen an die Krankenkassen über den Versorgungsbezug anzugeben, ob es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handelt ([§ 202 Abs. 1 SGB V](#)). In den Fällen des vor dem 1. Januar 2020 begonnenen Versorgungsbezugs war eine entsprechende Bestandsmeldung abzugeben.

Die Krankenkassen haben im Fall des Mehrfachbezuges von Versorgungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung den Zahlstellen zurückzumelden, ob und in welcher Höhe der Freibetrag anzuwenden ist. Diese Rückmeldungen sind voraussichtlich erst Anfang 2021 zu erwarten und dann mit entsprechenden Beitragsrückrechnungen oder -erstattungen verbunden. In den Fällen des Einfachbezuges wenden die Zahlstellen den Freibetrag eigenständig an.

In den Fällen einer Kapitalabfindung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erfolgt die Anwendung des Freibetrages durch die Krankenkassen ebenfalls voraussichtlich Anfang 2021 rückwirkend zum 1. Januar 2020.

### **Freiwillig Krankenversicherte**

Für die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherten Versorgungsbezieher findet die Freibetragsregelung – wie auch die Freigrenzenregelung – keine Anwendung. Bei freiwilliger Krankenversicherung ist nämlich die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mitgliedes zu berücksichtigen ([§ 240 Abs. 1 SGB V](#)).

### **Pflegeversicherung**

Für die beitragsrechtliche Behandlung der Versorgungsbezüge in der Pflegeversicherung findet die Freibetragsregelung keine Anwendung.

## Gesunde Beschäftigte mit RV Fit

**Gesunde Beschäftigte haben weniger Krankheitszeiten, sind motivierter und bringen ihr Fachwissen länger im Betrieb ein. Mit dem Angebot RV Fit können Arbeitgeber im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ihre Mitarbeiter aktiv dabei unterstützen, gesund und motiviert zu bleiben.**

Jedes Jahr scheiden zahlreiche Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben aus. Damit geht den Unternehmen wertvolle Fachkompetenz verloren. Hier lohnt es sich rechtzeitig gegenzusteuern. Gelegentliche Rückenschmerzen, Übergewicht, Stress- oder Schlafprobleme – bereits bei ersten gesundheitlichen Beeinträchtigungen hilft die Rentenversicherung mit ihrem kostenfreien Präventionsprogramm RV Fit.

Mit Trainingselementen zu Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung soll RV Fit Beschäftigten helfen, langfristig gesund zu leben und zu arbeiten. RV Fit kombiniert dabei eine intensive, mehrtägige Einführungsphase mit berufsbegleitenden regelmäßigen Trainingseinheiten vor Ort und einer abschließenden Auffrischungphase.

Arbeitgeber stellen ihre Beschäftigten in der Start- und Auffrischungphase frei und zahlen auch das Entgelt weiter.

Wer seine Beschäftigten bei gesundheitlichen Problemen frühzeitig unterstützen möchte, findet unter [www.rv-fit.de](http://www.rv-fit.de) alle Informationen. Hier ist eine Broschüre zum Thema eingestellt und eine Postleitzahlensuche hilft beim schnellen Auffinden der nächstgelegenen Einrichtung. Weitere Fragen beantwortet der kostenlose Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung telefonisch unter 0800 1000 453 immer montags bis freitags von 9 - 15 Uhr oder per E-Mail an [firmenservice@drv-bund.de](mailto:firmenservice@drv-bund.de).