

Summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Referentenentwurf vorgelegt	2
Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz	
euBP	4
Daten der Finanzbuchhaltung	
Dienstwagen	6
Steuerliche Förderung von Elektromobilität	
Elektromobilität	7
Steuerliche Behandlung des Ladens	
Digitale Rentenübersicht	10
Erster Evaluationsbericht	
Minijob-Manager	12
Ein Angebot der Minijob-Zentrale	



Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz: Referentenentwurf am 24. Juni 2024 vorgelegt

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:
Thorsten Diepenbrock,
Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht,
Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim,
Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 30.8.2024

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.

Das Gesetz zielt auf eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ab, insbesondere in kleineren Unternehmen und bei Beschäftigten mit geringem Einkommen. Dazu sieht es verschiedene Maßnahmen vor.


Im Zentrum steht die Weiterentwicklung des auf Tarifvertrag beruhenden Sozialpartnermodells. Zukünftig sollen bestehende Modelle für alle Arbeitsverhältnisse in Unternehmen genutzt werden können, die zum Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaft gehören, die für das Sozialpartnermodell verantwortlich zeichnet. Damit können auch nichttarifgebundene, häufig kleinere Unternehmen und ihre Beschäftigten an dieser Form von Betriebsrenten teilnehmen.

Eine weitere Regelung betrifft die Erweiterung der Möglichkeit von Opting-Out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung – mit Widerspruchoption für die Arbeitnehmer – auf Betriebsebene. Unter der Voraussetzung, dass sich Arbeitgeber finanziell besonders beteiligen, können solche Systeme künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage etabliert werden.

Für kleine Anwartschaften ist die Erhöhung der Abfindungsgrenze vorgesehen. Voraussetzung ist, dass der Abfindungsbetrag – mit Zustimmung des Beschäftigten – in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird. Hiermit würde der Verwaltungsaufwand der Arbeitgeber auf die gesetzliche Rentenversicherung verlagert.

Für Arbeitgeber, die für Beschäftigte mit einem monatlichen Bruttolohn bis zu 2.575 Euro eine Betriebsrente (mit)finanzieren, soll der Förderbetrag von maximal 288 Euro jährlich auf maximal 360 Euro und die Einkommensgrenze auf 2.718 Euro angehoben sowie künftig an die Lohnentwicklung gekoppelt werden.

Die mit diesen Maßnahmen angestrebte Stärkung der betrieblichen Altersversorgung ist grundsätzlich zu begrüßen. Aller-



dings führen aufgrund der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der Sozialversicherung höhere Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung zu verringerten Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Weitere Informationen zum Umsetzungsstand des „Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und zur Änderung anderer Gesetze“ finden Sie auf der [Homepage des BMAS](#).

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

euBP: Ab 2025 Pflicht zur Lieferung der Daten der Finanzbuchhaltung

Arbeitgeber und Steuerberater sind ab dem 1. Januar 2025 verpflichtet, die Daten der Finanzbuchhaltung zusammen mit den Daten der euBP zu übermitteln. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob ein bereits erfolgter Verzicht des Rentenversicherungsträgers auf die elektronische Übermittlung auch hier gelten kann.

Allgemeines

Die Arbeitgeber sind seit dem 1. Januar 2023 verpflichtet, im Rahmen des Verfahrens „elektronisch unterstützte Betriebsprüfung“ (euBP) die für die Betriebsprüfung notwendigen Entgeltabrechnungsdaten elektronisch aus einem systemgeprüften Programm zu übermitteln ([§ 28p Abs. 6a SGB IV](#)).

[§ 126 SGB IV](#) hat allerdings den Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnet, bei den Rentenversicherungsträgern bis zum 31. Dezember 2026 zu beantragen, dass diese auf die elektronische Lieferung von euBP-Daten verzichten ([summa summarum 4/2020](#)).

Ab 1. Januar 2025 müssen die Arbeitgeber zusammen mit den Daten der euBP auch die Daten der Finanzbuchhaltung übermitteln ([summa summarum 3/2023](#), [§ 28p Abs. 6a SGB IV i. d. F. ab 1. Januar 2025](#)).

Verzicht auf die Lieferung von Daten der Finanzbuchhaltung – gesonderter Antrag notwendig?

Durch den Hinzutritt der gesetzlichen Pflicht zur Übermittlung von Finanzbuchhaltungsdaten mit den Daten für die euBP für eine Betriebsprüfung stellt sich die Frage, ob durch den Arbeitgeber dafür ein Antrag auf Verzicht ab dem 1. Januar 2025 zu stellen ist.

Der Gesetzestext des [§ 126 SGB IV](#) bezieht sich nur auf die Daten für die euBP und differenziert nicht zwischen Entgeltabrechnungsdaten und Daten der Finanzbuchhaltung.

euBP

Die vom Arbeitgeber übermittelten Daten werden mithilfe einer Prüfsoftware analysiert und die daraus gewonnenen Ergebnisse als Hinweise für die Betriebsprüfung genutzt.

§ 126 SGB IV

Auf Antrag des Arbeitgebers bei dem für die Prüfung nach [§ 28p Absatz 1 Satz 1](#) zuständigen Rentenversicherungsträger kann für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026 auf eine elektronische Übermittlung der gespeicherten Daten nach [§ 28p Absatz 6a](#) verzichtet werden.



Es sind folgende Fallgestaltungen möglich:

Fall 1: Der Arbeitgeber hat bereits einen Antrag auf Verzicht der Übermittlung von euBP-Daten gestellt und ein Bewilligungsschreiben erhalten.

Ein erneuter Antrag ist nicht zu stellen. Der Antrag nach [§ 126 SGB IV](#) bezieht sich auf die Lieferung der euBP-Daten und unterscheidet nicht nach Entgeltabrechnungs- und Finanzbuchhaltungsdaten. In dem bereits bewilligten Antrag ist daher implizit auch der Verzicht auf die Übermittlung der Daten der Finanzbuchhaltung enthalten.

Fall 2: Der Arbeitgeber hat bisher keinen Antrag auf Verzicht der Übermittlung der euBP-Daten gestellt. Erfolgt nun eine Antragstellung und sei es nur für die Daten der Entgeltabrechnung, dann gilt die Bewilligung implizit auch für die Daten der Finanzbuchhaltung.

Wichtiger Hinweis

Arbeitgeber, die die Zustimmung zum Verzicht auf die Übermittlung von euBP-Daten erhalten haben, können dennoch im Rahmen einer Betriebsprüfung Entgeltabrechnungsdaten und/oder Daten der Finanzbuchhaltung an den Rentenversicherungsträger elektronisch übermitteln. Eine formelle Aufhebung des Verzichts ist dafür nicht notwendig.

Steuerliche Förderung von Elektromobilität

In Deutschland gibt es aktuell etwa 1,46 Millionen Elektroautos und der Anteil dieser Fahrzeuge unter den Dienstwagen wächst stetig. Etwa 40 Prozent der neu zugelassenen Dienstwagen sind Elektroautos. Diese Entwicklung wird durch steuerliche Anreize unterstützt, wie die reduzierte Besteuerung für elektrische Dienstwagen, die sich auch beitragsrechtlich niederschlägt.

Wer einen Dienstwagen privat nutzt, muss den geldwerten Vorteil, der dadurch entsteht, versteuern. Bei Verbrennern liegt der Pauschalwert, der in der Steuererklärung angegeben werden muss, bei einem Prozent des Bruttolistenpreises. Dienstwagen mit Elektro-Antrieb werden nur mit 0,25 Prozent des Bruttolistenpreises versteuert.

Die Obergrenze, bis zu welchem Kaufpreis dieser Wert gilt, wurde ebenfalls angehoben. Statt der früheren 60.000 Euro kann der Preis des Elektroautos seit 2024 nun sogar bis zu 70.000 Euro betragen.

Auch Fahrer von Hybridfahrzeugen können profitieren. Hier werden unter bestimmten Voraussetzungen statt einem Prozent nur 0,5 Prozent des Bruttolistenpreises angesetzt.

Die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung an den Arbeitnehmer kann als Sachbezug Arbeitsentgelt im Sinne von [§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) sein. Für die Bewertung dieser Art von Sachbezügen im Sozialversicherungsrecht sind die in [§ 8 Abs. 2 Satz 2 und 3 EStG](#) enthaltenen steuerlichen Regelungen entsprechend anzuwenden ([§ 3 Abs. 1 Satz 3 SvEV](#)).

Unser Schaubild „[Steuerliche Förderung von Elektromobilität bis 2030](#)“ erläutert die aktuellen Regelungen.

Mehr zu den Themen „Nutzungsvorteil privat genutzter Dienstwagen“ und „Firmen-Rad“ finden Sie in unserer Broschüre [„Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z“](#).

Steuerliche Behandlung des Ladens von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen

Das kostenlose oder verbilligte Aufladen von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen am Arbeitsplatz bietet nicht nur ökonomische Vorteile, sondern auch steuerliche Erleichterungen. Für Arbeitnehmer ist das Laden ihres privaten oder dienstlichen Elektro- und Hybridelektrofahrzeugs beim Arbeitgeber grundsätzlich steuerfrei, ebenso wie der geldwerte Vorteil bei der Überlassung einer betrieblichen Ladevorrichtung.

Auch für das Laden von elektrisch angetriebenen Dienstwagen im privaten Umfeld gibt es klare Regelungen zum steuerfreien Auslagenersatz und zur Nutzung von Pauschalen. Diese steuerlichen Anreize sind ein weiterer Schritt zur Förderung der Elektromobilität und bieten Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen Vorteile.

Steuerfreiheit beim Aufladen privater Fahrzeuge beim Arbeitgeber

Das Aufladen von Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugen beim Arbeitgeber ist steuerfrei, sofern das Laden an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens erfolgt. Diese Steuerbefreiung ist weder durch einen Höchstbetrag noch durch die Anzahl der Fahrzeuge limitiert und gilt auch für Leiharbeitnehmer im Betrieb des Entleihers. Unerheblich hierbei ist es, ob es sich bei dem zu ladenden Fahrzeug um ein Privatfahrzeug oder einen Dienstwagen handelt.

Keine Steuerbefreiung für das Aufladen zu Hause

Lädt ein Arbeitnehmer sein privates Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge zu Hause auf, so ist eine steuerfreie Erstattung der dabei entstehenden Stromkosten nicht möglich. Solche Erstattungen gelten als steuerpflichtiger Arbeitslohn, da sie nicht in den Anwendungsbereich der Steuerbefreiung fallen.

Steuerfreie Überlassung betrieblicher Ladevorrichtungen

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nach [§ 3 Nr. 46 EStG](#) eine betriebliche Ladevorrichtung, beispielsweise eine Wallbox, zur privaten Nutzung steuerfrei überlassen. Diese Regelung

umfasst die gesamte Ladeinfrastruktur sowie alle damit verbundenen Dienstleistungen, wie etwa die Installation, Wartung und den Betrieb der Ladevorrichtung. Auch Vorarbeiten wie das Verlegen eines Starkstromkabels fallen unter diese Steuerbefreiung.

Übereignung von Ladevorrichtungen und Zuschüsse zum Erwerb


Wird dem Arbeitnehmer eine Ladevorrichtung übereignet oder erhält er einen Zuschuss zum Erwerb oder zur Nutzung einer solchen, kann der daraus resultierende geldwerte Vorteil vom Arbeitgeber pauschal mit 25 % besteuert werden ([§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG](#)). Bemessungsgrundlage sind die Aufwendungen des Arbeitgebers für den Erwerb der Ladevorrichtung, inklusive der Umsatzsteuer.

Pauschaler Auslagenersatz erlaubt: Privates Aufladen von Dienstfahrzeugen

Wenn Arbeitnehmer ihre dienstlichen Elektro- und Hybrid-elektrofahrzeuge, die auch privat genutzt werden dürfen, zu Hause aufladen, entstehen dabei in der Regel zusätzliche Stromkosten. Um diese Kosten steuerlich korrekt abzurechnen, müsste der Arbeitnehmer detaillierte Aufzeichnungen führen. Dazu gehört in der Regel ein Einzelnachweis der Stromkosten, der idealerweise durch einen separaten Stromzähler dokumentiert wird. Um eine repräsentative Erfassung zu gewährleisten, sind diese Aufzeichnungen meist über einen zusammenhängenden Zeitraum von drei Monaten erforderlich.

Dieses Vorgehen verursacht jedoch sowohl Kosten, etwa für die Installation eines geeichten Zählers, als auch erheblichen zeitlichen Aufwand. Um diesen Aufwand zu reduzieren und die Abrechnung des steuer- und beitragsfreien Auslagenersatzes für das Laden eines Firmenwagens zu Hause zu vereinfachen, hat die Finanzverwaltung die Möglichkeit der Abrechnung über Pauschalen eingeführt (BMF-Schreiben vom 29. September 2020, [IV C 5 - S 2334/19/10009 :004](#)).

Seit 2021 gelten bis Ende 2030 folgende Pauschalbeträge:



Mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:

→ 30 Euro monatlich für Elektrofahrzeuge

→ 15 Euro monatlich für Hybridelektrofahrzeuge

Ohne zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:

→ 70 Euro monatlich für Elektrofahrzeuge

→ 35 Euro monatlich für Hybridelektrofahrzeuge

Sowohl die Steuerbefreiung für das Laden beim Arbeitgeber und die Überlassung von Wallboxen als auch die Möglichkeit der Pauschalversteuerung für Wallboxen gelten bis 2030 und führen zur Sozialversicherungsfreiheit.

Hinweis

Es ist zu beachten, dass bei steuerlichen Begünstigungen neben den genannten Voraussetzungen auch immer das Zusätzlichkeitserfordernis erfüllt sein muss, d.h., der Arbeitgeber muss die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren. Gehaltsumwandlungen, beispielsweise für eine Wallbox, sind somit nicht zulässig.

Unser Schaubild [„Steuerliche Behandlung des Ladens von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen“](#) erläutert die aktuellen Regelungen.

Digitale Rentenübersicht: Erster Evaluationsbericht

Die Digitale Rentenübersicht bietet allen Bürgern einen Überblick über ihre individuell erwartbare Vorsorgesituation im Alter aus den drei Säulen der Alterssicherung. Von Beginn an wurde das Online-Portal fortlaufend evaluiert und Nutzende befragt. Der erste Evaluationsbericht liegt jetzt vor.

Die Digitale Rentenübersicht verschafft allen Bürgern eine Übersicht über ihre persönlichen Altersvorsorgeansprüche aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Alterssicherung. Das unter www.rentenuebersicht.de erreichbare Online-Portal kann somit eine gute Grundlage für eine weitergehende Beratung sein, um etwaige Lücken in der Altersversorgung frühzeitig erkennen und handeln zu können. Die Nutzung des Portals ist kostenlos.

Um festzustellen, ob die Digitale Rentenübersicht ihre Ziele erfüllt und den Bedürfnissen der Nutzer entspricht, wurde ein Evaluationsbericht bereits in der gesetzlichen Grundlage verankert.

Der nun vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse der Evaluation sowie daraus abgeleitete Empfehlungen.

Die wichtigsten Erkenntnisse im Überblick:

- Die Vertrauenswürdigkeit des Online-Portals wird von den Nutzern als hoch angesehen.
- Viele Bürger gaben an, dass sich ihr Kenntnisstand über die eigene Altersvorsorgeansprüche wesentlich verbessert hat.
- Die Informationen zu den individuellen Ansprüchen aus den drei Säulen der Rentenversicherung werden als verständlich eingeschätzt.

Die Nutzenden haben Wünsche an die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR) zur Weiterentwicklung der Digitalen Rentenübersicht gerichtet. Diese werden aktuell bewertet und geprüft. Es handelt sich insbesondere um:

- Weiterentwicklung der Landingpage
- Vereinfachung und bessere Verständlichkeit des Anmeldeprozesses

- Sichtbarere Platzierung eines staatlichen Logos im Header wie zum Beispiel das der Deutschen Rentenversicherung Bund
- Redaktionelle Kürzung der Inhalte der öffentlichen Seite
- Weiterführende Hinweise zu unabhängigen Beratungsangeboten

Zusätzliche Erklärvideos stehen im Portal bereits wie gewünscht zur Verfügung.

Vorsorgeeinrichtungen müssen sich bis Ende 2024 verpflichtend anbinden

Auf Grundlage des Rentenübersichtsgesetzes aus dem Jahr 2021 wurde die Digitale Rentenübersicht in den letzten drei Jahren entwickelt und stand seit Mitte 2023 allen Bürgern in einer Pilotphase zur Verfügung. Seit Jahresbeginn befindet sich das Online-Portal nun im Regelbetrieb. Im Januar 2024 trat die Rentenübersichtsanbindungsverordnung in Kraft, die alle Anbieter von Altersvorsorge-Produkten, die eine jährliche Standmitteilung verschicken und mehr als 1.000 Vorsorgeansprüche verwalten, zur Anbindung an das Portal bis Ende 2024 verpflichtet.

Von anfänglich drei angebotenen Vorsorgeeinrichtungen ist die Zahl mittlerweile auf 311 gestiegen.

Informationen zur Digitalen Rentenübersicht finden Sie hier:

[Online-Portal](#)

[Häufige Fragen](#)

[Die Digitale Rentenübersicht: Fragen und Antworten](#)

[\(Broschüre\)](#)

[Digitale Rentenübersicht: Gute Altersvorsorge beginnt hier](#)

[\(Faltblatt\)](#)

[Der Evaluationsbericht](#)

Ein Angebot der Minijob-Zentrale: Der Minijob-Manager

Mit dem Minijob-Manager, dem Online-Portal der Minijob-Zentrale, heißt es: Schluss mit Papierkram! Der Minijob-Manager soll die Kommunikation zwischen Arbeitgebern und der Minijob-Zentrale vereinfachen.

Sichere digitale Kommunikation und Transparenz

Arbeitgeber können den Minijob-Manager nutzen, um durch eine gesicherte Datenübertragung Nachrichten mit der Minijob-Zentrale auszutauschen oder Bescheinigungen anzufordern. Zudem können sie dort die angemeldeten und abgemeldeten Mitarbeiter einsehen. Hier werden Name, Versicherungsnummer, Personen- und Beitragsgruppe sowie Beginn und Ende der Beschäftigung abgebildet.

Für die elektronische Übermittlung von Beitragsnachweisen, Meldungen (An- und Abmeldung, Jahresmeldungen) ist der Minijob-Manager aber nicht vorgesehen. Eine Abrechnungssoftware oder maschinelle Ausfüllhilfe ersetzt er daher nicht.

Datenschutz und Sicherheit sind selbstverständlich

Der Minijob-Manager erfasst nur die Daten, die für die Nutzung der Services nötig sind. Zudem ist er entsprechend der Datenschutz-Grundverordnung zertifiziert und sorgt mit der Zwei-Faktor-Authentifizierung für zusätzliche Sicherheit.

Kostenlose Registrierung notwendig

Die Nutzung ist für Arbeitgeber kostenlos. In wenigen Schritten kann man sich für ein Benutzerkonto registrieren. Dieses kann dann von mehreren Mitarbeitern genutzt werden, um zum Beispiel das Postfach gemeinsam einsehen zu können. Mehrere Betriebsnummern können zurzeit leider noch nicht auf einem Benutzerkonto zusammengefasst werden. Auch muss aus technischen Gründen jede Betriebsnummer mit einer eigenen E-Mail-Adresse angemeldet werden.

Mehr Infos zum Minijob-Manager und der Weg zur Registrierung unter www.minijob-manager.de.