Ausgabe 4 · 2008

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Pflegereform 4

Seit 1. Juli 2008 haben Arbeitnehmer neue Freistellungsansprüche, wenn nahe Angehörige pflegebedürftig sind. Sie dürfen für bis zu zehn Arbeitstage unbezahlt von der Arbeit fernbleiben bzw. eine Pflegezeit von bis zu sechs Monaten nehmen.

Entgeltumwandlung 8

Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, Entgelt für eine betriebliche Altersvorsorge umzuwandeln. Aufgrund einer Gesetzesänderung können sie dabei neben Steuern über den 31. Dezember 2008 hinaus auch Sozialversicherungsbeiträge sparen.

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

Flexible Arbeitszeit: Gesetzliche Neuregelung

SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin, und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-5500, Telefax 0201 72095-5588.

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,
Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 11. 7. 2008

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.

Im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vom 11. November 2005 wurde eine Stärkung der Rahmenbedingungen für Wertguthaben bei Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart. Insbesondere sollen die bestehenden Defizite im gesetzlich angeordneten Insolvenzschutz für Wertguthaben ausgeglichen werden.

Aufgrund des Auftrags aus dem Koalitionsvertrag beabsichtigt die Bundesregierung, noch im Sommer dieses Jahres ein Gesetzgebungsverfahren einzuleiten. Im zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird derzeit der Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen erarbeitet.

Das Gesetzgebungsverfahren setzt auf die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur kurz-, mittel- oder längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen. Verbunden hiermit ist die Verbeitragung der bereits erwirtschafteten Arbeitsentgelte in der Sozialversicherung erst zum Zeitpunkt der Auszahlung des Wertguthabens.

Die Regelungen des „Flexi-Gesetzes" haben sich in den vergangenen Jahren grundsätzlich bewährt. Das neue Gesetzgebungsverfahren möchte jedoch die in der betrieblichen Praxis und bei der beitrags- und melderechtlichen Behandlung der Wertguthaben in der Sozialversicherung aufgetretenen Schwächen und Defizite beseitigen. Hierzu sollen insbesondere folgende Änderungen vorgenommen werden:

→ Der Begriff des Wertguthabens soll klarer definiert und von Gleitzeitvereinbarungen abgegrenzt werden.
→ Geringfügig Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, Wertguthabenvereinbarungen abzuschließen.
→ Die Führung der Wertguthaben soll zukünftig auf Entgeltkonten begrenzt werden.
→ Die Wertguthaben sollen vom übrigen Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers getrennt werden.

- Das Wertguthaben soll durch Regelungen zur externen und sicheren Anlage gegen Anlagerisiken geschützt werden. Die Regelungen sollen mit einer Tariföffnungsklausel für die Anlagerestriktion sowie einer Öffnung für Freistellungen unmittelbar vor Bezug einer Altersrente versehen werden.
- Bei einem Wechsel des Arbeitgebers sollen Wertguthaben nicht nur an den neuen Arbeitgeber, sondern auch an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden können (Portabilität).
- Die Deutsche Rentenversicherung Bund soll zur Führung und Verwaltung von übertragenen Wertguthaben ermächtigt werden und bei der Entnahme durch den Beschäftigten die Arbeitgeberpflichten in diesem Zusammenhang erfüllen.
- Der Insolvenzschutz soll auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag ausgeweitet werden und zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der Vereinbarung über die Bildung von Wertguthaben sein (Nichtigkeit bei Fehlen eines Insolvenzschutzes).
- Im Rahmen der Arbeitgeberprüfungen sollen die Rentenversicherungsträger auch den Insolvenzschutz (Nachweis in den Entgeltunterlagen) prüfen. Dabei soll die Möglichkeit vorgesehen werden, einen unzureichenden Insolvenzschutz nachzubessern.

SUMMA SUMMARUM wird über die weitere Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens berichten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Neu seit 1. Juli 2008: Freistellung von der Arbeitsleistung wegen Pflege

Das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl I S. 874) verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Es erweitert seit dem 1. Juli 2008 den Anspruch von Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeit wegen der Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung und die sozialrechtliche Absicherung.

Für die Freistellung zur Pflege **naher Angehöriger** sieht das PflegeZG für **Beschäftigte** zwei Möglichkeiten vor:

- → Bei „kurzzeitiger Arbeitsverhinderung" kann die Pflegeperson bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben.
- → Bei längerfristiger Pflege kann die Pflegeperson für längstens sechs Monate von der Arbeitsleistung freigestellt werden (Pflegezeit). Die Pflegezeit kann in der Form der vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen.

Nahe Angehörige

Der Personenkreis der „nahen Angehörigen" ist im PflegeZG abschließend aufgezählt. Dazu gehören Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister und Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder (§ 7 Abs. 3 PflegeZG).

Beschäftige

Beschäftigte im Sinne des PflegeZG sind

- → Arbeitnehmer,
- → die zur Berufsausbildung Beschäftigten sowie
- → arbeitnehmerähnliche Personen (§ 7 Abs. 1 PflegeZG).

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Die Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung dient dazu, die Pflege naher Angehöriger kurzfristig zu organisieren. Arbeitnehmer müssen die Freistellung nicht separat beantragen. Es reicht aus, wenn sie den Arbeitgeber darüber umgehend informieren. Wenn es der Arbeitgeber wünscht, wird der behandelnde Arzt bescheinigen, dass der Angehörige tatsächlich pflegebedürftig und daher kurzzeitig eine Arbeitsbefreiung nötig ist. Arbeitnehmer, die auf diese Art vorübergehend freigestellt sind, erhalten für diese Tage grundsätzlich keinen Lohn, da das PflegeZG keinen eigenständigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vorsieht. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in dieser Zeit nur dann bezahlen, wenn er arbeitsrechtlich dazu verpflichtet ist, beispielsweise aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder einer Klausel im Arbeits- oder Tarifvertrag. Die Tage zählen als Sozialversicherungstage, der Versicherungsschutz bleibt erhalten.

Pflegezeit

Ein Rechtsanspruch auf Pflegezeit besteht – anders als bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung – erst dann, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 3 Abs. 1 PflegeZG). Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen muss die Pflegeperson gegenüber ihrem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und mit einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen. Auch bei privat pflegeversicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis erforderlich.

Die Pflegeperson muss gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen soll. Bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung ist die Schriftform der Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit zwingend vorgeschrieben. Die Pflegezeit beträgt für jeden nahen Angehörigen längstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 PflegeZG).

Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit

Die Pflegezeit kann grundsätzlich nicht einseitig beendet werden. Sie endet allerdings ohne Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der nahe Angehörige nicht mehr pflegedürftig oder dem Beschäftigten die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist, vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

Auswirkungen in der Sozialversicherung

Bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit dem Tag vor Beginn der Pflegezeit. Der Arbeitgeber meldet den Arbeitnehmer in diesem Fall mit dem letzten Tag der Beschäftigung ab (Meldegrund „30“). Mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die Arbeit nach der Pflegezeit wieder aufnimmt, meldet ihn der Arbeitgeber wieder an (Meldegrund „13“).

Beträgt bei einer nur teilweisen Freistellung das Arbeitsentgelt während der Pflegezeit nicht mehr als 400 EUR pro Monat, liegt eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) vor. Der Arbeitgeber zahlt dann nur noch pauschale Beiträge

(13 % zur Kranken- und 15 % zur Rentenversicherung). Diese Arbeitnehmer müssen bei der bisherigen Krankenkasse ab- und bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden (Meldegründe „31" bzw. „11").

Gleitzonenregelung

Eine Gleitzone bei einem Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt im Bereich von 400,01 EUR bis 800 EUR im Monat liegt, und die Grenze von 800 EUR im Monat regelmäßig nicht überschritten wird. Wenn das Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt, wird bei der Beitragsberechnung zwar bezüglich des Arbeitgeberanteils vom tatsächlichen Arbeitsentgelt ausgegangen, bezüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitragsanteils aber von einem niedrigeren Arbeitsentgelt. Dies führt zu einem geringeren Arbeitnehmeranteil.

Liegt das Arbeitsentgelt während der Pflegezeit im Bereich von 400,01 bis 800,00 EUR, werden die Beiträge nach der **Gleitzonenregelung** berechnet. Eine gesonderte Meldung ist dazu nicht erforderlich.

Krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer, die vor der Pflegezeit mit ihrem Entgelt über der Versicherungspflichtgrenze (zzt. 48 150 EUR bzw. 43 200 EUR für Arbeitnehmer, die am 31. 12. 2002 privat krankenversichert waren) lagen und nun den Grenzwert unterschreiten, werden mit Eintritt der Pflegezeit versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Privat Krankenversicherte können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer besteht eine solche Möglichkeit nicht. Anders als die privat Krankenversicherten bleiben sie automatisch in ihrem Krankenversicherungssystem versichert. Bei Eintritt von Versicherungspflicht muss der Arbeitgeber eine Ummeldung der Beitragsgruppe vornehmen (Meldegründe „32" bzw. „12").

Soziale Absicherung der Pflegepersonen

In der Kranken- und Pflegeversicherung werden Pflegepersonen, deren eigene Einkünfte während der Pflegezeit die Einkommensgrenze von 355 EUR (bei Minijob 400 EUR) nicht übersteigen, grundsätzlich über den gesetzlich versicherten Ehe- bzw. Lebenspartner kostenlos familienversichert. Pflegepersonen, die nicht familienversichert werden, gewährt die Pflegekasse auf Antrag seit 1. Juli 2008 einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung (§ 44 a SGB XI). Das gilt auch, wenn aufgrund der teilweisen Freistellung ein Arbeitsentgelt erzielt wird, das die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR monatlich nicht übersteigt.

In der Rentenversicherung werden Personen in der Zeit, in der sie einen Pflegebedürftigen nicht erwerbsmäßig wenigstens 14 Stunden wöchentlich in seiner häuslichen Umgebung pflegen (nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen), versicherungspflichtig.

Voraussetzung ist, dass der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung hat. Pflegepersonen, die für ihre Tätigkeit von dem Pflegebedürftigen ein Arbeitsentgelt erhalten, das das dem Umfang der Pflegetätigkeit entsprechende Pflegegeld nicht übersteigt, gelten als nichterwerbsmäßig tätig. Keine Rentenversicherungspflicht gilt dagegen für nichterwerbsmäßig tätige Pflegepersonen, die daneben regelmäßig mehr als 30 Stunden wöchentlich beschäftigt oder selbstständig tätig sind.

In der Arbeitslosenversicherung sind Pflegepersonen in der Zeit, in der sie eine Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG in Anspruch nehmen und eine pflegebedürftige Person pflegen, seit 1. Juli 2008 nach § 26 Abs. 2 b SGB III versicherungspflichtig. Die Versicherungspflicht erfordert, dass die Pflegeperson unmittelbar vor der Pflegezeit nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungspflichtig war oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt hat, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III unterbrochen hat.

Für die Versicherungspflicht ist es grundsätzlich unerheblich, ob der Arbeitnehmer im Rahmen der Pflegezeit vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Bei nur teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung verdrängt allerdings die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses fortbestehende Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (dies setzt die Ausübung der Beschäftigung in mehr als geringfügigem Umfang voraus) die Versicherungspflicht als Pflegeperson; zu einer Mehrfachversicherung kommt es also nicht.

Die Versicherungspflicht von Pflegepersonen in der Arbeitslosenversicherung erfordert keinen wöchentlichen Mindestumfang an Pflegetätigkeiten.

Der Beginn und das Ende der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung sind an den Tatbestand der Inanspruchnahme der Pflegezeit zeitlich geknüpft. Eine Verlängerung der Pflegezeit nach § 4 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG bis zur Höchstdauer von sechs Monaten bzw. eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 PflegeZG wirken sich unmittelbar auf die Versicherungs-

pflicht aus. Unterbrechungen der Pflegetätigkeit – unabhängig davon, ob sie in der Person des Pflegebedürftigen oder in der des Pflegenden begründet sind – sind in Anlehnung an die Regelung des § 4 Abs. 2 PflegeZG bis zu vier Wochen für das Fortbestehen der Versicherungspflicht unbeachtlich.

Die Pflegversicherung des Pflegebedürftigen (gesetzliche Pflegeversicherung bzw. privates Versicherungsunternehmen) entrichtet für die Pflegepersonen die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Das sind zurzeit monatlich 8,20 EUR (West) bzw. 6,93 EUR (Ost).

Wird eine Pflegezeit in Anspruch genommen und kann wegen der weiterbestehenden Pflege des Angehörigen nach Ablauf von sechs Monaten die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen werden, besteht die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung nach § 28 a Abs. 1 Nr. 1 SGB III.

Weiterführende Informationen

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden Gemeinsame Rundschreiben zur sozialen Sicherung der Pflegepersonen während der Pflegezeit in der Arbeitslosenversicherung und zur Reform der Pflegeversicherung herausgeben. Siehe hierzu www.deutsche-rentenversicherung.de [→ Formulare und Publikationen → Fachmitteilungen und Rundschreiben].

Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung

Arbeitsentgelt kann auch über den 31. Dezember 2008 hinaus beitragsfrei zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung umgewandelt werden. Das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vom 10. Dezember 2007 (BGBl I S. 2838) hebt die bisherige Befristung der Beitragsfreiheit auf. Damit soll ein Anreiz zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung erhalten bleiben.

Die betriebliche Altersversorgung kann nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) durch kapitalgedeckte oder umlagefinanzierte

Altersversorgungssysteme in fünf verschiedenen Durchführungswegen erfolgen. Neben der reinen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung besteht die Möglichkeit der Arbeitnehmer- und Mischfinanzierung. Insbesondere bei der arbeitnehmerfinanzierten kapitalgedeckten Altersversorgung wird regelmäßig die Möglichkeit der beitragsfreien Entgeltumwandlung genutzt.

Dabei können Arbeitnehmerbeiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) – 2008 demzufolge 212 EUR monatlich bzw. 2 544 EUR jährlich – beitragsfrei umgewandelt werden. Dies gilt für alle kapitalgedeckten Altersversorgungssysteme der Durchführungswege:

- → Pensionskasse
- → Pensionsfonds
- → Direktversicherung
- → Direktzusage
- → Unterstützungskasse

Für die Beiträge zu Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen gilt dies allerdings nur bei gleichzeitiger Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG.

Entgeltumwandlung und Nettoentgeltverwendung

Soll in einem laufenden Arbeitsverhältnis eine Entgeltumwandlung erfolgen, so kann diese beispielsweise in einer ausdrücklichen Änderungsvereinbarung zum bisherigen Arbeitsvertrag geregelt werden. Darin muss vereinbart werden, dass künftig der Arbeitgeber einen Teil des vertraglichen Entgeltanspruchs für eine Versorgungszusage verwendet. Der Arbeitsentgeltanspruch wird dadurch entsprechend gemindert.

Beispiel 1
Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitgeber vom 1. 8. 2008 an den Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers in Höhe von 3 500 EUR um 210 EUR mindert und in diesem Umfang eine Versorgungszusage abgibt.
Das beitragspflichtige Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt vom 1. 8. 2008 an 3 290 EUR.

Von der (beitragsfreien) Entgeltumwandlung zu unterscheiden sind die sogenannten Eigenbeiträge des Arbeitnehmers, bei denen aus dem bereits zugeflossenen und versteuerten Arbeitsentgelt Beiträge zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung geleistet werden (Nettoentgeltverwendung).

Beispiel 2

Arbeitgeber und Arbeitnehmer verabreden, dass der Arbeitgeber vom 1. 8. 2008 an berechtigt ist, von dem aus dem Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers in Höhe von 3 500 EUR auszuzahlenden Nettoentgelt einen Betrag in Höhe von 210 EUR unmittelbar an einen externen Versorgungsträger abzuführen.

Das beitragspflichtige Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt vom 1. 8. 2008 an weiterhin 3 500 EUR.

Anspruch auf Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Arbeitsentgeltansprüchen bis zu 4 % der BBG durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Dies gilt grundsätzlich nur für rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Allerdings wird eine Entgeltumwandlung auch in einer versicherungsfrei ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung akzeptiert.

Auf tarifvertraglich geregelte Arbeitsentgelte kann ein Entgeltumwandlungsanspruch nur erhoben werden, wenn und soweit der Tarifvertrag dies vorsieht oder eine Öffnungsklausel enthält, die über Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen die Entgeltumwandlung zulässt. Das Arbeitsentgelt beruht allerdings nur dann auf einer tarifvertraglichen Grundlage, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Für nichttarifgebundene Arbeitnehmer (keine Gewerkschaftsmitgliedschaft) beruht das Arbeitsentgelt im rechtlichen Sinne auch dann nicht auf tariflicher Grundlage, wenn es „nach Tarif" gezahlt wird. Ausgenommen ist es, wenn im Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag Bezug genommen wird. Für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge gelten hingegen für alle Arbeitnehmer als tarifvertragliche Grundlage.

Pensionskasse und Pensionsfonds

Die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds sind im Kalenderjahr bis zu 4 % der BBG nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und somit beitragsfrei. Dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung stammen. Die Aufwendungen können sowohl aus laufendem Arbeitsentgelt als auch aus Einmalzahlungen finanziert werden.

Direktversicherungen – Altzusagen

Beiträge zu Direktversicherungen, die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurden (Altzusagen) und die Voraussetzungen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG nicht erfüllen (keine Rentenleistung vorgesehen), sind sozialversicherungsrechtlich dann kein Arbeitsentgelt, wenn

- sie nach § 40 b EStG (a. F.) pauschal versteuert werden und
- es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden.

Pauschal versteuerte Einmalzahlungen können ebenfalls als dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnende Beiträge für die Direktversicherungen verwendet werden, da auch diese zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbracht werden. Einmalzahlungen, die in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel zur Auszahlung gelangen, sind als laufendes Arbeitsentgelt zu qualifizieren. Die Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt in Beitragsleistungen für die Direktversicherung führt daher auch bei einer vorgenommenen Pauschalversteuerung nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (Nettoentgeltverwendung).

Bei Direktversicherungsverträgen, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG erfüllen (Rentenleistung vorgesehen), sind die Beiträge zu der Direktversicherung vorrangig steuerfrei zu behandeln. Die Beiträge sind daher bis zu 4 % der BBG (zzt. 2 544 EUR jährlich) dem Arbeitsentgelt nicht hinzuzurechnen und damit beitragsfrei. Dies gilt auch für Entgeltumwandlungen, allerdings unabhängig davon, ob sie aus laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt finanziert werden. Soweit Arbeitnehmer von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben bzw. machen, auf die Steuer-

freiheit zugunsten der nach § 40 b Abs. 2 EStG (a. F.) weiterhin zulässigen Pauschalversteuerung zu verzichten, ist die Pauschalversteuerung über den 31. Dezember 2004 hinaus weiterhin möglich. Bei einer Entgeltumwandlung ist dann jedoch nur der Teil der Direktversicherungsbeiträge nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, der aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt finanziert wird.

Direktversicherungen – Neuzusagen

Beiträge für Direktversicherungen, die nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen werden (Neuzusagen), können nicht mehr pauschal versteuert werden. Sie sind aber steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG und bis zu 4 % der BBG nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und somit beitragsfrei. Die Aufwendungen können durch Entgeltumwandlung sowohl aus laufendem Arbeitsentgelt als auch aus Einmalzahlungen finanziert werden. Voraussetzung für die Steuer- und somit für die Beitragsfreiheit ist jedoch, dass – anders als bei den Altzusagen – im Versicherungsfall nicht ausschließlich eine Kapitalauszahlung, sondern zumindest als Wahlrecht eine Rentenzahlung vorgesehen ist.

Direktzusage und Unterstützungskasse

Rückstellungen zu Direktzusagen und Beiträge zu Unterstützungskassen des Arbeitgebers sind beitragsfrei, da sie keine Einnahmen im steuerrechtlichen Sinne sind. Sie werden daher dem Arbeitsentgelt nicht zugerechnet.

Arbeitnehmerbeiträge aus Entgeltumwandlungen gelten bis zu 4 % der BBG nicht als Arbeitsentgelt, unabhängig davon, ob sie aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden.

Steuerfreibetrag

Wird ein über den Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG von 4 % der BBG hinausgehendes Arbeitsentgelt umgewandelt, ist nur der übersteigende Betrag sozialversicherungspflichtig.

Beispiel 3	
(Monatlich gleichbleibende Berücksichtigung des Freibetrages)	
Beschäftigung vom 1. 1. 2008 mit Arbeitsentgelt von	3 500 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) monatlich	250 EUR
Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	3 250 EUR
Monatlicher Freibetrag (4 % von 63 600 EUR =) 2 544 EUR : 12 = 212 EUR Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung: 250 EUR – 212 EUR =	38 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	3 288 EUR

Beispiel 4	
(Maximale Berücksichtigung des Freibetrages)	
Beschäftigung vom 1. 1. 2008 mit Arbeitsentgelt von	3 500 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) monatlich	220 EUR
Maximaler Freibetrag: 4 % von 63 600 EUR = 2 544 EUR	
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt Januar bis November Monatlich: 3 500 EUR – 220 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) = Verbrauchter Freibetrag: 220 EUR x 11 = 2 420 EUR Verbleibender Freibetrag: 2 544 EUR – 2 420 EUR = 124 EUR	3 280 EUR
Dezember 3 500 EUR – 220 EUR (Entgeltumwandlung) Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt aufgrund verbleibenden Freibetrags von 124 EUR 3 500 EUR – 124 EUR =	3 376 EUR

Wird die Beschäftigung im laufenden Jahr aufgenommen oder beendet, gilt der Steuerfreibetrag dennoch in voller Höhe. Der noch nicht ausgeschöpfte Rest verteilt sich in diesem Fall nachträglich auf die bisherigen Monate. Dazu muss eine gegebenenfalls bereits vorgenommene Versteuerung (pauschal oder individuell) der Beiträge aufgerollt werden. Diese Übertragung nicht ausgeschöpfter steuerfreier Beträge auf abgelaufene Entgeltabrechnungszeiträume führt aber nicht zu einer nachträglichen (höheren) Beitragsfreiheit, da in abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht mehr rückwirkend eingegriffen werden darf.

Beispiel 5	
(Monatlich gleichbleibende Berücksichtigung des Freibetrages, unvorhergesehenes Beschäftigungsende am 30. 9. 2008)	
Beschäftigung vom 1. 1. 2008 mit Arbeitsentgelt von	3 200 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) monatlich	250 EUR
Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	2 950 EUR
Monatlicher Freibetrag: (4 % von 63 600 EUR =) 2 544 EUR : 12 = 212 EUR Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung 250 EUR – 212 EUR =	38 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	2 988 EUR
Steuerrechtliche Rückrechnung für die Monate Januar bis August 2008	
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt bleibt unberührt	
September 2008 3 200 EUR – 250 EUR (Entgeltumwandlung) =	2 950 EUR

Der Steuerfreibetrag muss vom Bruttoarbeitsentgelt und nicht von dem auf die BBG begrenzten Arbeitsentgelt abgezogen werden. Das heißt, bei einem Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von mindestens 5 512 EUR würden sich keine Auswirkungen auf die beitragsrechtliche Beurteilung ergeben, wenn er jeweils einen monatlichen Steuerfreibetrag von 212 EUR in Anspruch nimmt, da das für die Beitragsberechnung maßgebende Arbeitsentgelt in Höhe von (5 512 EUR – 212 EUR =) 5 300 EUR die BBG nicht unterschreitet. Etwas anderes gilt, wenn der Steuerfreibetrag zum Beispiel en bloc in Anspruch genommen wird.

Beispiel 6	
(Monatlich gleichbleibende Berücksichtigung des Freibetrages)	
Beschäftigung vom 1. 3. 2008 mit Arbeitsentgelt von	7 000,00 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) monatlich	600,00 EUR
Maximaler Freibetrag: 4 % von 63 600,00 EUR = 2 544,00 EUR	
Anteilig berücksichtigungsfähiger Freibetrag 2 544,00 EUR : 10 Beschäftigungsmonate des Jahres = 254,40 EUR	
Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	6 400,00 EUR
Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung 600,00 EUR – 254,40 EUR =	345,60 EUR
Sozialversicherungsrelevantes Arbeitsentgelt	6 745,60 EUR
Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt (BBG)	5 300,00 EUR

Beispiel 7	
(Jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrages)	
Beschäftigung vom 1. 3. 2008 mit Arbeitsentgelt von	5 500 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) als Einmalbetrag im Dezember 2008	5 500 EUR
Maximaler Freibetrag: 4 % von 63 600 EUR = 2 544 EUR	
Sozialversicherungsrelevantes Arbeitsentgelt in den Monaten März bis November monatlich	5 500 EUR
Dezember 5 500 EUR – 5 500 EUR (Entgeltumwandlung) Als Freibetrag stehen nur 2 544 EUR zur Verfügung 5 500 EUR – 2 544 EUR =	2 956 EUR
Obwohl im Dezember kein Arbeitsentgelt fließt, werden die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung aus 2 956 EUR berechnet. Die Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag können bei der nächsten Entgeltabrechnung einbehalten werden.	

Die Steuerfreiheit wird arbeitgeberbezogen festgestellt, sodass bei einem unterjährigen Arbeitgeberwechsel der Steuerfreibetrag bei dem neuen Arbeitgeber erneut in voller Höhe genutzt werden kann. Diese Regelung gilt ebenfalls für die Sozialversicherung. Dort können bei einem mehrfach genutzten Steuerfreibetrag in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung jedoch nur insgesamt 4 % der BBG beitragsfrei geleistet werden.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Beiträge zur Unfallversicherung: Angaben ab 2009 im DEÜV-Meldeverfahren

Ab 1. Januar 2009 werden die Informationen, die für die Beitragszahlung zur gesetzlichen Unfallversicherung relevant sind, bei Entgeltmeldungen arbeitnehmerbezogen im DEÜV-Meldeverfahren an die Einzugsstellen übermittelt. Im Gegenzug entfällt – nach einer Übergangsphase – ab dem Jahr 2012 der bisher gesondert zu erstellende Lohnnachweis zur Unfallversicherung.

Aufgrund des Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes (UVMG), das der Bundestag am 26. Juni 2008 verabschiedet hat (BT-Drs. 16/9154), sind künftig folgende Angaben für die Beitragszahlung zur Unfallversicherung in den Entgeltmeldungen enthalten:

- → Mitgliedsnummer des Arbeitgebers beim zuständigen Unfallversicherungsträger,
- → Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
- → Unfallversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt des Beschäftigten,
- → Gefahrtarifstelle(n), der/denen das Arbeitsentgelt zugeordnet wird.

Damit die Hersteller der zertifizierten Lohn- und Gehaltsprogramme rechtzeitig die erforderlichen Programmanpassungen vornehmen können, werden die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Gemeinsamen Grundsätze zum Meldeverfahren rechtzeitig überarbeiten und veröffentlichen. Über Einzelheiten zum neuen einheitlichen Meldeverfahren wird SUMMA SUMMARUM in der kommenden Ausgabe ausführlich berichten.