

Summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Betriebsprüfungen	2
Ergebnisse der Betriebsprüfungen 2021	
Statusbeurteilung von Notärzten und Vertretungsärzten	4
Neue BSG-Entscheidungen	
Zusätzlichkeitserfordernis	7
Neue Auslegung nach BSG-Entscheidung	
DSBD - Datensatz Betriebsdatenpflege	10
Neuerungen zum Jahresanfang	
Entgeltumwandlungsvereinbarungen	12
Zuschusspflicht der Arbeitgeber für Altverträge	
Warnung	15
Gefälschte Schreiben im Umlauf	
Auf einen Blick	16
Aktuelle Branchenmindestlöhne	



Ergebnisse 2021: Betriebsprüfungen im zweiten Corona-Jahr

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: 28.1.2022

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.

Seit Mitte März 2020 haben Arbeitgeber sowie Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfer verschiedene Phasen des Prüfungsalltags erlebt. Von Normalität konnte man seither größtenteils nicht sprechen, wenngleich es jeweils im Sommer 2020 und 2021 hoffnungsvolle Ansätze gab. Seit Anfang Januar liegen die vorläufigen Ergebnisse der Betriebsprüfungen 2021 vor. Sie werden sich bis zur Schließung der Statistik am 28. Februar 2022 nur noch geringfügig verändern.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt rund 765.000 Betriebe geprüft. Dabei wurden in den turnusmäßigen Prüfungen, die alle vier Jahre stattfinden, und in den Prüfungen aus Anlass einer Insolvenz zusammen rund 681 Millionen Euro an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und Umlagen (für Entgeltfortzahlung, Mutterschaftsgeld, Insolvenzgeld) einschließlich darauf entfallender Säumniszuschläge nacherhoben. Die Nachforderungen aus den 3.430 Prüfungen aus Anlass von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung betrugen rund 550 Millionen Euro. Während das Nacherhebungsniveau bei den Standardprüfungen nach oben gegangen ist, waren die Nacherhebungen bei den Schwarzarbeitsprüfungen deutlich schwächer als im Vorjahr. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, deren Feststellungen die Rentenversicherungsträger sozialversicherungsrechtlich auswerten, seit Beginn der Pandemie weniger vor Ort prüfen konnte.

Die Rentenversicherungsträger erheben nicht nur Beiträge nach, sie stellen auch fest, wenn Beiträge zu viel gezahlt wurden. So entstanden im Jahr 2021 Gutschriften in Höhe von rund 131 Millionen Euro. Sie wurden entweder unmittelbar in der Prüfung mit Nachforderungen verrechnet oder werden später durch die Krankenkassen auf Antrag erstattet.

An Künstlersozialabgabe wurden rund 20,2 Millionen Euro nacherhoben, dazu kamen rund 592.000 Euro an Säumniszuschlägen. Hier zeichnet sich in den letzten Jahren eine Tendenz zu geringeren Nacherhebungen ab. Sie wird mutmaßlich durch die Coronasituation noch verstärkt: Die Betriebe investieren in der



Krise weniger für Kunst, Werbung und Veranstaltungen als in normalen Zeiten.

Die Prüfungen für die Unfallversicherung führten zur Feststellung von positiven Entgelt Differenzen in Höhe von rund 3,5 Milliarden Euro und negativen Entgelt Differenzen in Höhe von rund 1,8 Milliarden Euro (Eine positive Entgelt Differenz liegt vor, wenn Arbeitsentgelte zu Unrecht als beitragsfrei behandelt oder nicht einer „ungünstigen“ Gehaltstarifstelle zugeordnet wurden. Eine negative Entgelt Differenz liegt vor, wenn Entgelte zu Unrecht als beitragspflichtig angesehen oder nicht einer „günstigen“ Gehaltstarifstelle zugeordnet wurden). In diesem Bereich treffen die Rentenversicherungsträger lediglich Feststellungen über die Höhe der Entgelte. Den Bescheid über die Höhe der zu wenig oder zu viel gezahlten Beiträge erlässt der Unfallversicherungsträger.

Eine unentbehrliche Hilfe in Zeiten von Kontaktbeschränkungen und anderen Pandemie bedingten Restriktionen war – wie schon im Jahr 2020 – die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP). Im Jahr 2021 ist die Beteiligung an diesem Verfahren gegenüber dem Vorjahr noch einmal um mehr als 5 Prozentpunkte von seinerzeit 53,4 % auf 58,8 % gestiegen.

Pandemie bedingt konnten mehr Prüfungen als üblich nicht bis zum Jahresende abgeschlossen werden bzw. gar nicht begonnen werden. Beiträge gehen allerdings nicht verloren, denn die Verjährung ist in diesen Fällen gehemmt. Dazu trägt auch die am Jahresende 2020 geschaffene gesetzliche Hemmungsregelung ([§ 128 SGB IV](#)) bei.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Weitere Informationen zum Thema „Der Prüfdienst in Zeiten der Corona Pandemie“ finden Sie in einem gleichnamigen Artikel der [Fachzeitschrift RVaktuell](#).

Statusbeurteilung von Notärzten und Vertretungsärzten: Aktuelle Entscheidungen des BSG

Erneut musste sich das BSG mit dem sozialversicherungsrechtlichen Status von Ärzten beschäftigen. Nach den im Jahr 2019 erfolgten Entscheidungen zu Honorarärzten (vgl. [summa summarum 3/2019](#)) ergingen am 19. Oktober 2021 Urteile zur Frage, ob Notärzte und ob Vertretungsärzte in diesen Tätigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder ob diese Tätigkeiten freiberuflich bzw. selbständig erfolgen.

Notärzte

Es ging um Ärztinnen und Ärzte, die nebenberuflich – neben ihren Vollzeitbeschäftigungen in Krankenhäusern bzw. bei einer Hilfsorganisation – immer wieder als Notärztinnen und Notärzte für die Träger von Rettungsdiensten tätig waren und dort bei Notsituationen zum Einsatz kamen. Die Rettungsdienste bzw. deren Träger, die mit den Betroffenen jeweils Honorarvereinbarungen auf Stundenlohnbasis geschlossen hatten, gingen von selbständigen Tätigkeiten im Nebenjob aus.

Dem folgte der 12. Senat des BSG in den entschiedenen drei Fällen ([B 12 KR 29/19 R](#); [B 12 R 9/20 R](#); [B 12 R 10/20 R](#)) nicht und bestätigte die von der Rentenversicherung im Rahmen von Betriebsprüfungen getroffenen Beurteilungen, es lägen jeweils Beschäftigungsverhältnisse vor.

Bei der Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status sind verschiedene, sich unmittelbar aus dem Sozialgesetzbuch ([§ 7 SGB IV](#)) ergebende oder von der Rechtsprechung entwickelte Kriterien zu berücksichtigen (z. B. Grad der Weisungsgebundenheit, die Eingliederung in die Arbeitsorganisation, das Vorliegen eines Unternehmerrisikos, die Höhe der Vergütung, usw.).

Für die hier getroffenen Entscheidungen war insbesondere ausschlaggebend, dass die Ärztinnen und Ärzte während der Notarztstätigkeiten in den öffentlichen Rettungsdienst eingegliedert waren. Ausdruck der Eingliederung war dabei, dass die Betroffenen bestimmten dienstspezifischen Pflichten (z. B. der Pflicht, sich in der Nähe des Notfallfahrzeugs aufzuhalten oder innerhalb einer bestimmten Zeit nach der Alarmierung auszurücken)



unterlagen und die Einsätze unter Beteiligung weiterer fremder Einsatzkräfte und unter Nutzung fremder Rettungsmittel erfolgten (und nur so erfolgen konnten), während eigene Mittel der Ärzte nur in einem unwesentlichen Umfang eingesetzt worden waren. Trotz eines – hier zweifellos gegebenen – eingeschränkten Weisungsrechts liegt eine fremdbestimmte Dienstleistung dann vor, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebs erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird und sich daher als „funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess“ darstellt.

Demgegenüber lagen nur wenige Anhaltspunkte für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit vor. Insbesondere bestand keine Möglichkeit, den eigenen Gewinn durch unternehmerisches Handeln zu steigern.

Beitragspflicht

Aus der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses folgt grundsätzlich das Bestehen von Versicherungspflicht in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung und daraus wiederum die jeweilige Beitragspflicht.

Für Notärztinnen und Notärzte im Rettungsdienst gibt es hiervon seit 11. April 2017 eine Ausnahme. Deren Einnahmen aus diesen Tätigkeiten sind nicht beitragspflichtig, wenn eine Beschäftigung außerhalb des Rettungsdienstes im Umfang von mindestens 15 Wochenstunden besteht oder eine Tätigkeit als zugelassener Vertragsarzt oder als Arzt in privater Niederlassung ausgeübt wird ([§ 23c Abs. 2 Satz 1 SGB IV](#)). Die Regelung spielte allerdings in den entschiedenen Fällen keine Rolle, da die streitbefangenen Zeiträume vor dem 11. April 2017 lagen.

Vertretungsärzte

In einem weiteren Fall ging es um eine Ärztin, die neben ihrer Tätigkeit als in einem Krankenhaus angestellte Oberärztin nach Absprachen im Einzelfall Urlaubs- und Krankheitsvertretungen in einer Gemeinschaftspraxis übernahm. Dabei wurden u. a. Untersuchungen durchgeführt, Befundberichte geschrieben und Therapieempfehlungen gegeben. Die Vergütungen für die Vertretungen erfolgen stundenbezogen.



Auch hier bestätigte das BSG ([B 12 R 1/21 R](#)) bezüglich der Vertretungstätigkeiten das von der Rentenversicherung angenommene Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und begründete dies mit der insbesondere bestehenden Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Gemeinschaftspraxis, die sich aus dem arbeitsteiligen Zusammenwirken mit dem Praxispersonal und der kostenfreien Nutzung von Einrichtungen und Mitteln der Gemeinschaftspraxis ergebe. Einer Eingliederung in einen fremden „Arztbetrieb“ könne es zwar entgegenstehen, wenn ein Arztvertreter für die Dauer der Tätigkeit die Stelle des Praxisinhabers einnimmt und zeitweilig dessen Arbeitgeberfunktion übernimmt. Vorliegend war dies jedoch nicht der Fall, da hier nur die ärztlichen Leistungen vertretungsweise erbracht wurden und keine Vertretung in der Rechtsstellung der Mitglieder der Vertretungspraxis erfolgte. Weisungsgebundenheit kam ferner durch die Zuweisung bestimmter Patienten an die Vertretungsärztin zum Ausdruck.

Entgeltverzicht: Keine Beitragsfreiheit für „zusätzliche“ steuerfreie Leistungen

Die für die Beitragsfreiheit steuerfreier Arbeitgeberleistungen erforderliche Zusätzlichkeit der Leistung zum Arbeitsentgelt liegt nicht vor, wenn es sich bei der Leistung um ein Surrogat (= Ersatz) für einen vorherigen Entgeltverzicht handelt.

Zusätzlichkeitserfordernis

Nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung zählen Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt, wenn sie nach den Regelungen des Steuerrechts in der Entgeltabrechnung vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei belassen werden. Dies gilt aber nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#)). In der Regel sieht auch das Steuerrecht für die Steuerfreiheit bereits ein Zusätzlichkeitserfordernis vor.

Die Sozialversicherungsträger sind bisher davon ausgegangen, dass nach der Rechtsprechung des BSG das Zusätzlichkeitserfordernis im Steuerrecht restriktiver auszulegen ist, als im Beitragsrecht der Sozialversicherung. Denn während im Steuerrecht das Zusätzlichkeitserfordernis nicht durch Entgeltumwandlungen erfüllt werden kann, haben die Sozialversicherungsträger angenommen, dass im Sozialversicherungsrecht eine Entgeltumwandlung über einen Entgeltverzicht zur Zusätzlichkeit einer daraus resultierenden Arbeitgeberleistung führt, wenn der Verzicht ernsthaft gewollt und nicht nur vorübergehend sowie auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist.

Auswirkungen in der Sozialversicherung hatte diese unterschiedliche Auslegung des Zusätzlichkeitserfordernisses allerdings nur dann, wenn für die Steuerfreiheit keine Zusätzlichkeit der Arbeitgeberleistung erforderlich war, z. B. für die steuerfreie Mitarbeiterkapitalbeteiligung nach [§ 3 Nr. 39 EStG](#), und somit auch durch eine Entgeltumwandlung erreicht werden konnte. Für die Beitragsfreiheit kam es dann auf den wirksamen Entgeltverzicht an. Soweit für die meisten Steuerfreiheitstatbestän-

de bereits ein Zusätzlichkeitserfordernis besteht, war hingegen mit der Erfüllung der Voraussetzungen für die Steuerfreiheit auch die Voraussetzung der Beitragsfreiheit erfüllt.

Neue Rechtsprechung

Das BSG hat allerdings nunmehr entschieden, dass Arbeitgeberleistungen nicht zusätzlich gewährt werden, wenn sie ein teilweises Surrogat für einen vorherigen Entgeltverzicht bilden. Davon ist auszugehen, wenn sie kausal mit der Beschäftigung verknüpft sind, indem sie fester Bestandteil der Entgeltvereinbarung und somit des aus der Beschäftigung resultierenden Entgeltanspruchs werden (Urteil vom 23. Februar 2021 – [B 12 R 21/18 R](#)).

Von einem entsprechenden Surrogat ist hiernach insbesondere dann auszugehen, wenn ein unwiderruflicher Anspruch auf die Arbeitgeberleistungen besteht, die zudem als Bestandteil der Bruttovergütung für künftige Entgeltansprüche – wie z. B. Entgelterhöhungen, Prämienzahlungen, Urlaubsgeld, Ergebnisbeteiligung oder Abfindungsansprüche – berücksichtigt werden.

Wenn die Arbeitgeberleistungen auf diese Weise integrale Bausteine der Vergütung werden, handelt es sich um ein Surrogat für den Entgeltverzicht und damit um nicht abtrennbare, integrale Bestandteile der insgesamt vereinbarten neuen Vergütung.

Für den Ausschluss der Zusätzlichkeit kommt es demnach darauf an, ob die Vor- und Nachteileinräumung durch den Entgeltverzicht auf der einen und das ergänzte Leistungsspektrum auf der anderen Seite im Zusammenhang stehen und eine einheitliche Vereinbarung bilden, die insgesamt im Rahmen des gegenseitigen Austausches zustande gekommen und nicht trennbar ist. Maßgebend ist, dass aus objektiver Sicht die neue Vergütung nur dann vollständig erfasst ist, wenn sämtliche Entgeltbestandteile zusammengenommen betrachtet werden.

Steuerrechtliche Zusätzlichkeit

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger spiegeln sich die vom BSG formulierten Kriterien in der gesetzlichen Definition des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses ([§ 8 Abs. 4 EStG](#)) wider, die klarstellen soll, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind.



Hiernach werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

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

Unter diesen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.

Sozialversicherungsrechtliche Zusätzlichkeit

Für die sozialversicherungsrechtliche Zusätzlichkeit finden die Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses Anwendung, also auch dann, wenn allein das Beitragsrecht der Sozialversicherung – nicht aber das Steuerrecht – für bestimmte Tatbestände ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangt.

Bei Entgeltumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts und daraus resultierenden neuen Arbeitgeberleistungen ist daher regelmäßig davon auszugehen, dass es an der Zusätzlichkeit der neuen Leistungen fehlt.

Diese Auslegung ist spätestens für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2022 anzuwenden. Sie gilt in Bestandsfällen eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses auch dann ab 1. Januar 2022, wenn der Entgeltverzicht vor 2022 erklärt wurde.

Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) zur Übermittlung betrieblicher Änderungen – wesentliche Neuerungen ab Januar 2022

Bei der Beantragung einer Betriebsnummer übermittelt der Arbeitgeber verschiedene Angaben zu seinem Beschäftigungsbetrieb an die BA. Hierzu zählen insbesondere der Name mit Rechtsform des Beschäftigungsbetriebes und die Betriebs- und ggf. eine davon abweichende Postanschrift. Für eine höhere Qualität der übermittelten Angaben soll seit Anfang 2022 die elektronische Plausibilisierung der Daten im Entgeltabrechnungsprogramm sorgen.

Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD)

Mit dem Datensatz DSBD teilen die Arbeitgeber dem Betriebsnummern-Service der BA alle relevanten Änderungen der Betriebsdaten (z. B. Name oder Anschrift des Betriebes) gemäß § 18i Absatz 4 SGB IV mit.

Grundlegendes zum DSBD kann in den Ausgaben [4/2016](#) und [2/2019](#) von summa summarum nachgelesen werden. Im folgenden Artikel geht es darum, wie die neue elektronische Plausibilisierung funktioniert und wie Arbeitgeber und Abrechnungsstellen bei der korrekten Eingabe der betrieblichen Angaben unterstützt werden.

Prüfung der Angaben zum Namen des Beschäftigungsbetriebs

Anzugeben ist der vollständige Name inklusive der Rechtsform, unter dem der Beschäftigungsbetrieb im Rechtsverkehr auftritt.

Beispiel: Name mit Rechtsform

Im Entgeltabrechnungsprogramm ist eine Liste gespeichert, aus der die für den jeweiligen Beschäftigungsbetrieb zutreffende Bezeichnung ausgewählt werden kann. Das Entgeltabrechnungsprogramm prüft nun, ob in den Feldern „Name mit Rechtsform“ die richtige bzw. überhaupt eine Rechtsform angegeben wurde.

Bezeichnung zur Plausibilisierung von Name mit Rechtsform		<input type="text" value="GmbH"/>
Name mit Rechtsform soweit möglich Geschäftsbezeichnung (z. B. Metzgerei, Sonnenstudio)	NAME1 BB	<input type="text" value="ABC GmbH"/>
	NAME2 BB	<input type="text"/>
	NAME3 BB	<input type="text"/>

Stimmt die Auswahl mit der Betriebsbezeichnung überein, wird der DSBD nach der Speicherung der Daten generiert. Führt die Plausibilitätsprüfung zu einem Widerspruch, weist das Entgeltabrechnungsprogramm den Anwender darauf hin.

Bezeichnung zur Plausibilisierung von Name mit Rechtsform

Name mit Rechtsform
soweit möglich
Geschäftsbezeichnung
(z. B. Metzgerei,
Sonnenstudio)

Beispiel: Name ohne Rechtsform

Handelt es sich bei dem Beschäftigungsbetrieb beispielsweise um ein nicht im Handelsregister eingetragenes Einzelunternehmen oder einen Privathaushalt müssen die ausgeschriebenen Vornamen und Zunamen der Inhaber eingetragen werden. Hier erkennt die Plausibilitätsprüfung beispielsweise, dass statt „Max Mustermann“ nur „M. Mustermann“ als Name angegeben wurde.

Beispiel: fehlerhafte Kürzel

Im Rahmen der Plausibilitätsprüfung wird auch erkannt, wenn im DSBD Kürzel und betriebsinterne Kennzeichen im Feld Name übertragen werden, die nicht Teil der offiziellen Firmierung sind (beispielsweise „verstorben“, „c/o“ oder auch „Geschäftsführer“).

Prüfung der Angaben zur Anschrift des Beschäftigungsbetriebs

Die Anschrift des Beschäftigungsbetriebs muss grundsätzlich dem Ort entsprechen, an dem die Beschäftigten in Deutschland tatsächlich tätig sind.

Irrtümlich wird aber häufig als Anschrift des Beschäftigungsbetriebs per DSBD die Anschrift der Firmenzentrale oder eine Privatanschrift in einem anderen Ort übermittelt. Auf Plausibilität wird hier geprüft, ob beispielsweise die Adresse der Firmenzentrale auch für mehrere Niederlassungen verwendet wird. In diesen Fällen wirft das Entgeltabrechnungsprogramm einen Hinweis aus.

Prüfung der Angaben zur abweichenden Postanschrift

Im DSBD muss die Anschrift des Beschäftigungsbetriebs stehen. Soll die Speicherbestätigung an eine abweichende Postanschrift geschickt werden, ist hierfür eine andere Adresse (z. B. Privatanschrift des Inhabers) anzugeben. Als Postanschrift ist nicht die Anschrift von Dienstleistern zu verwenden (Steuerberater oder anderer Dienstleister).

Mehr Informationen im Handbuch

Alle Informationen sowie Beispiele finden Sie im [Handbuch der BA](https://www.arbeitsagentur.de/) unter: <https://www.arbeitsagentur.de/> > Unternehmen > Betriebsnummern-Service > Meldeverfahren zur Sozialversicherung

Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung: Arbeitgeberzuschusspflicht jetzt auch für Altverträge

Seit dem 1. Januar 2022 hat der Arbeitgeber auch für vor dem 1. Januar 2019 geschlossene Entgeltumwandelungsvereinbarungen zugunsten der betrieblichen Altersversorgung einen Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 wurden Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmern zu zahlen, die Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung finanzieren.

Der Arbeitgeber hat einen Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandelungsbetrages zur betrieblichen Altersversorgung zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§§ [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.

Der Arbeitgeberzuschuss war zunächst nur auf die ab 1. Januar 2018 eingeführte betriebliche Altersversorgung als reine Beitragszusage nach [§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG](#) und für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung auf die ab 1. Januar 2019 neu geschlossenen Entgeltumwandelungsvereinbarungen beschränkt. Seit dem 1. Januar 2022 ist der Arbeitgeberzuschuss auch für die bereits vor dem 1. Januar 2019 geschlossenen Entgeltumwandelungsvereinbarungen zu zahlen ([§ 26a BetrAVG](#)).

Zuschusshöhe

Der Arbeitgeber kann den Zuschuss auf den Betrag begrenzen, den er durch die Umwandlung von bisher beitragspflichtigem Arbeitsentgelt an Sozialversicherungsbeiträgen einspart. Die Mindesthöhe des Zuschusses richtet sich daher danach, zu welchen Zweigen der Sozialversicherung eine Beitragspflicht besteht und

in welcher Höhe der Entgeltumwandlungsbetrag zusammen mit dem übrigen Bruttoarbeitsentgelt die jeweilige BBG erreicht.

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 gezahlt. Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen zählen hingegen nicht zu den maßgebenden Sozialversicherungsbeiträgen.

Näheres zur Begrenzung der Arbeitgeberzuschusspflicht kann dem [Rundschreiben](#) der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 21. November 2018 (Abschnitt 4.4) entnommen werden.

Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung des Zuschusses

Der Arbeitgeberzuschuss ist nach [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) steuerfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag 8 % der BBG der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (2022: 564 EUR mtl.).

In der Sozialversicherung ist der steuerfreie Zuschuss nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV](#) beitragsfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag 4 % der BBG nicht übersteigt (2022: 282 EUR mtl.). Wird der beitragsrechtliche Freibetrag von 4 % der BBG bereits durch den Entgeltumwandlungsbetrag ausgeschöpft, ist der Arbeitgeberzuschuss demnach beitragspflichtig, soweit er zusammen mit dem übrigen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt die jeweilige BBG der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. der Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht übersteigt.

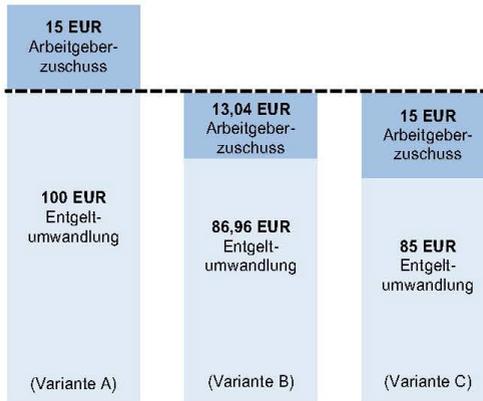
Handelt es sich um einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung für eine Altzusage, die nach [§ 40b EStG](#) in der Fassung vom 31. Dezember 2004 pauschal besteuert wird, be-

steht Beitragsfreiheit, wenn der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls hiernach pauschal versteuert wird (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV).

Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung

Durch die Arbeitgeberzuschusspflicht erhöht sich der zur betrieblichen Altersversorgung zu zahlende Betrag. Die Anbieter der betrieblichen Altersversorgung räumen jedoch ggf. keine Möglichkeit ein, für bestehende Verträge einen höheren Beitrag oder ergänzende Verträge allein für den Arbeitgeberzuschuss zu vereinbaren.

Um bestehende Altersvorsorgeverträge nicht ändern zu müssen, besteht die Möglichkeit, lediglich die Entgeltumwandlungsvereinbarung anzupassen (vgl. Fußnote zur Rz. 26 des [BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung](#) vom 12. August 2021). Dabei wird entweder der Entgeltumwandlungsbetrag so weit reduziert, dass sich mit dem darauf entfallenden Arbeitgeberzuschuss in der Summe der ursprüngliche Entgeltumwandlungsbetrag ergibt (Variante B). Oder der Entgeltumwandlungsbetrag wird um den auf den bisherigen Entgeltumwandlungsbetrag (Variante A) entfallenden Arbeitgeberzuschuss reduziert (Variante C).



Damit bleibt der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag (im Beispiel 100 EUR) gleich und enthält neben dem verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss. Der reduzierte Entgeltumwandlungsbetrag erhöht jedoch dann das beitragspflichtige Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers.

Rentenversicherung warnt vor gefälschten Schreiben an Arbeitgeber

Mit gefälschten Schreiben versuchen Betrüger im Raum München derzeit gezielt, Arbeitgeber unter Androhung von Strafzahlungen dazu zu bringen, eine Versicherung der betrieblichen Altersvorsorge abzuschließen.

Um die Briefe echt aussehen zu lassen, verwenden die Absender das Logo und den Briefkopf der Deutschen Rentenversicherung. Aber Achtung! Bei diesen Schreiben handelt es sich um Fälschungen!

Was steht in den Schreiben?

In dem Schreiben wird behauptet, dass von den angeschriebenen Arbeitgebern keine ausreichende betriebliche Altersvorsorge angeboten werde und deshalb Strafzahlungen in Höhe von bis zu 50.000 Euro pro Mitarbeiter drohen. Die Arbeitgeber werden aufgefordert, sich an ein „Versicherungsunternehmen Ihres Vertrauens“ zu wenden, um eine betriebliche Altersvorsorge abzuschließen.

Wie sollten Arbeitgeber reagieren, die ein solches Schreiben erhalten?

Die Deutsche Rentenversicherung fordert Unternehmen nicht dazu auf, eine betriebliche Altersvorsorge für Beschäftigte abzuschließen. Die Deutsche Rentenversicherung überprüft auch nicht, ob Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge mit Entgeltumwandlung für ihre Mitarbeiter anbieten.

Wenn Sie als Arbeitgeber einen solchen gefälschten Brief erhalten, müssen Sie nichts unternehmen. Sie können aber gern den für die Betriebsprüfung zuständigen Rentenversicherungsträger darüber informieren.

Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2022

Zum 1. Januar 2022 stieg der gesetzliche Mindestlohn von 9,60 Euro je Zeitzunde auf 9,82 Euro. Zum 1. Juli 2022 wird er auf 10,45 Euro angehoben werden.

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne. Diese finden Sie mit Stand 1. Januar 2022 in unserer Auflistung:

Branche	Mindestlohn in Euro (bundesweit)
Abfallwirtschaft ¹	10,45
Arbeitnehmerüberlassung ²	10,45
Berufliche Weiterbildung	
Mindestlohn I	17,18
Mindestlohn II	17,70
Dachdeckerhandwerk	
gelernte AN	14,50
ungelernte AN	13,00
Elektrohandwerk	12,90
Fleischwirtschaft ³	11,00
Gebäudereinigung	
Innen- und Unterhaltsreinigung	11,55
Glas- und Fassadenreinigung	14,81
Gerüstbauer-Handwerk ⁴	12,55
Maler- und Lackiererhandwerk ⁵	
gelernte AN	13,80
ungelernte AN	11,40
¹ Bis 30. September 2022	
² Bis 31. März 2022, ab 1. April 2022 10,88 Euro	
³ Bis 30. November 2022, ab 1. Dezember 2022 11,50 Euro	
⁴ Bis 30. September 2022, ab 1. Oktober 2022 12,85 Euro	
⁵ Bis 31. Mai 2022	

Branche	Mindestlohn in Euro (bundesweit)
Pflegebranche ⁶	
Pflegehilfskräfte	12,00
Qualifizierte Pflegehilfskräfte	12,50
Pflegefachkräfte	15,00
Schornsteinfegerhandwerk	13,80
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk ⁷	12,85
⁶	Bis 30. April 2022, vom 1. bis 30. April 2022 12,55 Euro, 13,20 Euro bzw. 15.40 Euro.
⁷	Bis 31. Juli 2022, ab 1. August 2022 13,35 Euro.

Stand: 1. Januar 2022, Quelle: BMAS, Angaben ohne Gewähr