

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen  
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 15./16.11.2005

5. Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen von Entgeltumwandlungen zugunsten betrieblicher Altersversorgung;  
hier: Arbeitsentgelt übersteigt nach Umwandlung nicht mehr den Betrag von 400 EUR bzw. Entgeltumwandlung bei geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen
- 

- 183/314.11/390.4 -

Entgeltbestandteile, die für Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, sind unter den Voraussetzungen des § 115 SGB IV sowie des § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV bis zum 31.12.2008 nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Die Entgeltumwandlungen führen damit zu einer Verringerung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Nach § 1a Abs. 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. § 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG beschränkt diesen arbeitsrechtlichen Anspruch allerdings auf solche Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Daraus folgt, dass u. a. geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne des § 8 SGB IV gegenüber ihrem Arbeitgeber keinen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung haben.

In der Praxis treten vermehrt Fälle auf, in denen Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV von 400 EUR eine Entgeltumwandlung zur Finanzierung von Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung geltend machen, die im Ergebnis dazu führt, dass das Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung 400 EUR nicht mehr überschreitet. Alsdann stellt sich die Frage, ob die vorgenommene Entgeltumwandlung sozialversicherungsrechtlich relevant ist mit der Folge, dass der Arbeitnehmer dann in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis steht.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten den Standpunkt, dass arbeitsrechtlich zulässige Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung die Anwendung des § 115 SGB IV bzw. des § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV auch dann nicht ausschließen, wenn das monatliche Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR nicht mehr übersteigt und der Arbeitnehmer damit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei ist. Weder das Steuerrecht in § 3 Nr. 63 EStG noch das Sozialversicherungsrecht in § 115 SGB IV bzw. in § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV schließen für Fälle der hier in Rede stehenden Art eine Entgeltumwandlung aus. Darüber hinaus sind die Besprechungsteilnehmer der Meinung, dass eine arbeitsrechtlich zulässige Entgeltumwandlung auch bei geringfügig beschäftigten und damit versicherungsfreien Arbeitnehmern möglich ist mit der Folge, dass sich die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung nach § 249b SGB V bzw. § 172 Abs. 3 oder 3a SGB VI entsprechend mindert.