

## Wie Sozialversicherungsbeiträge gespart werden können

Die Menschen werden immer älter und die medizinische Entwicklung ist scheinbar unbegrenzt. Dies hat zur Folge, dass die Krankheitskosten ständig steigen. Dementsprechend steigen aber auch die Aufwendungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Finanzierung der Sozialversicherung. Umso wichtiger ist es, Möglichkeiten zur Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen zu nutzen:

- **Aufmerksamkeiten**

Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen des Arbeitgebers von geringem Wert (Blumen, Bücher, CDs), die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (zum Beispiel Geburtstag) beitragsfrei gegeben werden können. Bei der Freigrenze von 40 € handelt es sich nicht um einen Jahresbetrag, sondern um eine Regelung, die in Abhängigkeit von den Gegebenheiten unter Umständen mehrfach im Jahr ausgeschöpft werden kann. Wird die Freigrenze von 40 € überschritten, so ist die Zuwendung in vollem Umfang beitragspflichtig. **Geldzuwendungen** dagegen sind **stets beitragspflichtig**.

- **Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsfürsorge**

Sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung können durch Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung „gespart“ werden. Denn Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, sind steuer- und damit auch beitragsfrei, soweit sie den Betrag von 500 € pro Mitarbeiter und Kalenderjahr nicht übersteigen – vgl. § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz –

Die Beitragsfreiheit gilt sowohl für Sachleistungen als auch für Barzahlungen. Solche Zuwendungen können für in- oder externe Maßnahmen gewährt werden. Denkbar ist auch, dass die Barzuschüsse entweder dem Arbeitnehmer erstattet oder dem Leistungserbringer gezahlt werden. Die Beitragsfreiheit setzt voraus, dass die Leistungen zur Gesundheitsförderung hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den gesetzlichen Anforderungen – vgl. § 20 und 20a SGB V – und den Anforderungen des Präventionsleitfadens der Krankenkassen entsprechen.

**Wichtig:** Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine oder Fitnessstudios führt nicht zur Steuer- und Beitragsfreiheit. Auch Leistungen, die unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Entgeltumwandlung des vereinbarten Arbeitslohns erbracht werden, bewirken weder Steuer- noch Beitragsfreiheit.

- **Aufwandsentschädigungen**

Personen, die sich ehrenamtlich engagieren und dafür eine geringe Entschädigung erhalten, sollen finanziell sowie von Melde- und Abgabepflichten entlastet werden. Deshalb gehören steuerfreie Aufwandsentschädigungen nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Vergütungen ausdrücklich als Aufwandsentschädigungen bezeichnet werden.

Aufwandsentschädigungen wegen nebenberuflicher Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder aus vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten sowie aus der nebenberuflichen Pflege Alter, Kranker bzw. behinderter Menschen gehören bis zu 2.100 € jährlich (175 € monatlich) nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, wenn sie von bestimmten Arbeitgebern zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke gezahlt werden. Hierunter fallen unter anderem die Tätigkeit eines Sporttrainers, eines Chorleiters sowie die Lehr- und Vortragstätigkeit im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung (z. B. Kurse und Vorträge an Schulen, Mütterberatung, Erste-Hilfe-Kurse, Schwimmunterricht, Rettungssanitäter und Ersthelfer). Durch Nutzung des Freibetrages kann sogar der Eintritt der Sozialversicherungspflicht verhindert werden.

- **Ehrenamtspauschale**

Einnahmen bis zur Höhe von insgesamt 500 € im Kalenderjahr (41,67 € monatlich) sind ebenfalls steuer- und beitragsfrei, wenn sie aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer inländischen oder in einem Mitgliedsstaat der EU tätigen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke erzielt werden. Im Unterschied zur Übungsleiterpauschale kommt es nicht auf die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit, sondern auf den Auftraggeber an. Die Ehrenamtspauschale kann grundsätzlich nicht neben der Übungsleiterpauschale genutzt werden. Das gilt jedoch nicht, wenn unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden (z. B. Chorleiter im Kirchenchor einerseits und Platzwart bei einem Sportverein andererseits).

- **Entgeltumwandlungen**

Entgeltumwandlungen verringern das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Das ist zum Beispiel im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung möglich. Um eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Vereinbarung regeln, dass zukünftig anstelle eines Teils des Entgeltanspruchs eine Versorgungszusage des Arbeitgebers tritt. Dadurch wird der Entgeltanspruch entsprechend gemindert. Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % des für das jeweilige Kalenderjahr geltenden jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden (2010 = 2.640 €). Wird ein höherer Beitrag als 4 % umgewandelt, ist nur der übersteigende Teil dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein (geleastes) Fahrzeug neben der dienstlichen auch zur privaten Nutzung, handelt es sich um einen Sachbezug, dessen geldwerter Vorteil Arbeitsentgelt darstellt. Werden dabei Vereinbarungen über die Umwandlung des Arbeitsentgelts und über die Firmenwagennutzung getroffen, hängt die beitragsrechtliche Bewertung von der Höhe des vereinbarten Nutzungsentgelts, dem Gesamtumwandlungsbetrag, ab. Übersteigt das Nutzungsentgelt den geldwerten Vorteil, der sich aus der Anwendung der 1 %-Regelung ergibt, entsteht kein geldwerter Vorteil. Der übersteigende Betrag mindert allerdings nicht das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt.

- **Job-Ticket**

Viele Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt Fahrkostenzuschüsse oder Sachbezüge für ihren mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegten Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte, oft in Form der Bereitstellung preisermäßigter sog. Job-Tickets. Solche geldwerten Vorteile sind zwar grundsätzlich steuer- und damit beitragspflichtig. Da es sich jedoch um einen Sachbezug handelt, kann dafür die monatliche Freigrenze von 44 € in Anspruch genommen werden. Bis zu diesem Betrag besteht keine Steuer- und Beitragspflicht. Wird die Freigrenze von 44 € überschritten, ist der gesamte Sachbezug steuer- und beitragspflichtig. Bei einer Überschreitung des Freibetrags von 44 € besteht die Möglichkeit der Pauschalversteuerung – vgl. § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG. Im Fall der Pauschalversteuerung besteht Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung – vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV.

- **Kindergartenzuschüsse**

Die Gebühren für die Betreuung von Kindern in Kindergärten sind nicht unerheblich. Deshalb vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer immer häufiger, dass der Betrieb die Kosten übernimmt. Eine solche Regelung hat einen doppelten Mehrwert. Denn die Arbeitgeberleistung zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Auf die Höhe des Zuschusses kommt es dabei nicht an. Wichtig ist jedoch, dass es sich um zusätzliche Leistungen handeln muss. Gehaltsumwandlungen werden nicht begünstigt.

Begünstigt sind auch nur Leistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern. Barzuwendungen an den Arbeitnehmer sind nur dann steuer- und beitragsfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat.

### 8. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Neu ist, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligungen durch das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (vom 07.03.2009, BGBl. I, 451) besser gefördert werden. Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern in dieser Form bis zu 360 € jährlich steuer- und beitragsfrei zuwenden. Dies stellt eine gute Alternative zur Gehalts-erhöhung dar. Gefördert werden alle Arbeitnehmer, die mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind. Dazu gehören auch Minijobber oder Aushilfskräfte. Bei einem unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder bei Mehrfachbeschäftigungen kann die Steuer- und Beitragsfreiheit mehrmals in Anspruch genommen werden. **Wichtig:** Gehaltsumwandlungen zugunsten einer Mitarbeiterbeteiligung führen nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

### 9. Firmenrabatte

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt Wirtschaftsgüter, so ist dieser geldwerte Vorteil grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig. Vom Betrieb angebotene Waren oder Dienstleistungen können jedoch bei einem Kostenvorteil von jährlich 1.080 € steuer- und beitragsfrei bezogen werden. Weiter hinzu kommt ein Preisabschlag von 4 %, der den Rabattfreibetrag praktisch erhöht. **Hinweis für die Praxis:** Anders als die Vermögensbeteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers sind Gewinnausschüttungen zu beurteilen. Gewinnausschüttungen auf Grund einer Kapitalbeteiligung des Arbeitnehmers (Dividenden) sind Verzinsungen einer Kapitalanlage. Da sie nicht auf geleisteter Arbeit basieren, gelten sie nicht als Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.