



Leitfaden

hogarenteplus – die wichtigsten Fragen  
zur Förderung von Geringverdienern.

Mit der hogarente*plus* sichern Sie Ihren Mitarbeitern eine Zusatzversorgung über Ihren Betrieb. Auch und gerade im Bereich der Geringverdiener ist die hogarente*plus* durch die besondere Geringverdienerförderung für Arbeitgeber attraktiv. Hier finden Sie die wesentlichen Fragen mit kurzen und prägnanten Antworten zu diesem Thema.

## Häufig gestellte Fragen zur Förderung von Geringverdienern im Rahmen der hogarente*plus* im Überblick.

- |          |  |          |   |
|----------|--|----------|---|
| Frage 1  | Seit wann gibt es die Geringverdienerförderung?  | Frage 12 | Wie wird der Förderbetrag steuerlich beim Arbeitgeber behandelt?  |
| Frage 2  | Wer bekommt die Geringverdienerförderung?  | Frage 13 | Wie wird der Arbeitgeberbeitrag beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt?   |
| Frage 3  | Wo ist der Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung geregelt?   | Frage 14 | Wird die Höchstgrenze für die steuerfreie Beitragszahlung nach § 3 Nr. 63 EStG durch § 100 EStG berührt?  |
| Frage 4  | Wie setzt SIGNAL IDUNA die Geringverdienerförderung um?  | Frage 15 | Wird die Höchstgrenze für die sozialversicherungsfreie Beitragszahlung durch § 100 EStG berührt?  |
| Frage 5  | Wie hoch ist der Zuschuss, den der Arbeitgeber bekommt?  | Frage 16 | Wie werden die Leistungen versteuert, die auf steuerfreien Arbeitgeberbeiträgen nach § 100 EStG beruhen?  |
| Frage 6  | Wird der Zuschuss auch gezahlt, wenn der Beitrag monatlich gezahlt wird? Oder ist eine jährliche Zahlungsvoraussetzung?              | Frage 17 | Wie sind die Leistungen in der Sozialversicherung zu verbeitragen, die auf steuerfreien Arbeitgeberbeiträgen nach § 100 EStG beruhen?               |
| Frage 7  | Gibt es einen Mindestbeitrag, den der Arbeitgeber zahlen muss?   | Frage 18 | Kann ein Arbeitgeber die Geringverdienerförderung für Beiträge bekommen, die durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden?            |
| Frage 8  | Können Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag nur für die Teilzeitbeschäftigten aufstocken, um die Geringverdienerförderung zu erhalten? | Frage 19 | Kann ein Arbeitgeber für den Arbeitgeberzuschuss, den er zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zahlt, den Förderbetrag nach § 100 EStG verlangen? |
| Frage 9  | Was passiert, wenn der Arbeitgeber den Mindestbeitrag von 240 Euro im Jahr nicht erreicht?   | Frage 20 | Bekommt der Arbeitgeber den Förderbetrag für Vermögenswirksame Leistungen?  |
| Frage 10 | Wie erhält der Arbeitgeber den Zuschuss?   |          |   |
| Frage 11 | Wie funktioniert die Lohnsteuerverrechnung bzw. die Erstattung in der Praxis?  |          |   |

- Frage 21 Wer ist „Geringverdiener“ im Sinne des Gesetzes?
- Frage 22 Kann ein Mitarbeiter, der durch Kurzarbeit nur noch einen reduzierten Kurzlohn erhält, nach § 100 EStG förderfähig werden?
- Frage 23 Wird für die Prüfung der monatliche Arbeitslohn berücksichtigt oder erfolgt unter Umständen eine Jahresbetrachtung?
- Frage 24 Führt die Zahlung von Weihnachts- oder Urlaubsgeld in dem Monat der Zahlung zu einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze?
- Frage 25 Zählen Auszubildende auch zu den Geringverdienern?
- Frage 26 Kann der Arbeitgeber den Förderbetrag auch für die Versorgung eines Minijobbers erhalten?
- Frage 27 Kann ein Arbeitnehmer, der knapp über der Einkommensgrenze liegt, durch eine Entgeltumwandlung zum „Geringverdiener“ im Sinne des Gesetzes werden?
- Frage 28 Muss der Arbeitgeber den Förderbetrag zurückzahlen, wenn der Arbeitnehmer später die Einkommensgrenze überschreitet?
- Frage 29 Wie ändert sich die steuerliche Behandlung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer die Einkommensgrenze überschreitet?
- Frage 30 Muss der Arbeitgeber den Förderbetrag unter Umständen zurückzahlen?
- Frage 31 Ist ein Kapitalwahlrecht steuerschädlich?
- Frage 32 Der Mitarbeiter hat bereits eine hogarente bei einem bisherigen Partner. Der bestehende Vertrag soll um 90 Euro auf 240 Euro erhöht werden. Kann der Arbeitgeber die Geringverdienerförderung erhalten, wenn der Mitarbeiter Geringverdiener ist?
- Frage 33 Der Mitarbeiter hat bereits eine hogarente bei einem bisherigen Partner über 150 Euro. Der bisherige Vertrag wird beitragsfrei gestellt. Es wird eine hogarente-plus über 240 Euro jährlich abgeschlossen. Kann der Arbeitgeber die Geringverdienerförderung erhalten, wenn der Mitarbeiter Geringverdiener ist?
- Frage 34 Der Mitarbeiter hat bereits eine hogarente bei einem bisherigen Partner über 200 Euro. Der bisherige Vertrag wird beitragsfrei gestellt. Es wird eine hogarente-plus über 240 Euro jährlich abgeschlossen. Kann der Arbeitgeber die Geringverdienerförderung erhalten, wenn der Mitarbeiter Geringverdiener ist?

## Frage 1 Seit wann gibt es die Geringverdienerförderung?

Die Geringverdienerförderung gibt es seit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, das seit dem 01.01.2018 gilt.

Der Gesetzgeber stärkt damit gezielt die Versorgung der Geringverdiener. Sie können wegen ihres Einkommens nur begrenzt selbst für das Alter vorsorgen.

## Frage 2 Wer bekommt die Geringverdienerförderung?

Die Geringverdienerförderung ist ein steuerlicher Zuschuss für Arbeitgeber. Dadurch motiviert sollen sie eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einrichten. Durch den Zuschuss reduziert sich der Nettoaufwand für die betriebliche Altersversorgung. Er erhöht nicht die Versorgung der Beschäftigten. Damit der Arbeitgeber den Zuschuss erhält, sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen.

## Frage 3 Wo ist der Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung geregelt?

Die Geringverdienerförderung wird im Einkommensteuergesetz geregelt (§ 100 EStG). Einzelheiten regelt das BMF-Schreiben vom 06.12.2017 IV C 5 – S 2333/17/10002.

## Frage 4 Wie setzt SIGNAL IDUNA die Geringverdienerförderung um?

SIGNAL IDUNA gehört zu den wenigen Anbietern am Markt, die geeignete Produkte für die Geringverdienerförderung anbieten.

Es gibt zwei Förderwege für Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.

- Die Beiträge werden bis zu bestimmten Höchstgrenzen nicht versteuert und es fallen auch keine Sozialabgaben an (§ 3 Nr. 63 EStG)
- Im Rahmen der Geringverdienerförderung erhält der Arbeitgeber einen steuerlichen Zuschuss. Bis zu bestimmten Grenzen werden die Beiträge nicht versteuert und es fallen keine Sozialabgaben an (§ 100 EStG).

In der *hogarenteplus* können beide Förderwege genutzt werden. Mehr Infos zum Produkt finden Sie auf [www.hogarenteplus.de](http://www.hogarenteplus.de).

## Frage 5 Wie hoch ist der Zuschuss, den der Arbeitgeber bekommt?

Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss von 30% des Beitrags. Der Zuschuss wird nur für eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung gezahlt. Es werden Beiträge bis zu 960 Euro\* jährlich gefördert. Der tarifliche Arbeitgeberbeitrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe beträgt 240 Euro jährlich. Daraus ergibt sich ein maximaler Förderbetrag von 72 Euro jährlich. Es spielt keine Rolle, wie der Arbeitgeberbeitrag gezahlt wird (zum Beispiel monatlich oder unregelmäßig).

## Frage 6 Wird der Zuschuss auch gezahlt, wenn der Beitrag monatlich gezahlt wird? Oder ist eine jährliche Zahlungsweise Voraussetzung?

Es spielt keine Rolle, wie der Arbeitgeberbeitrag gezahlt wird, zum Beispiel monatlich oder unregelmäßig. Der gezahlte Beitrag ist in jedem Monat förderfähig, in dem der Mitarbeiter ein Einkommen unterhalb von 2.575 Euro hat. Für die Prüfung der Voraussetzungen sind immer die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragszahlung maßgeblich.

Wichtig ist jedoch, dass im Kalenderjahr planmäßig die 240 Euro Mindestbeitrag erreicht werden. Wird der Beitrag aus Gründen nicht erreicht, die zum Zeitpunkt der Beitragszahlung nicht absehbar waren, zum Beispiel weil der Mitarbeiter später ausscheidet, muss der Förderbetrag nicht zurückgezahlt werden. (Siehe auch Frage 27)

## Frage 7 Gibt es einen Mindestbeitrag, den der Arbeitgeber zahlen muss?

Der Arbeitgeber muss planmäßig mindestens einen Beitrag von 240 Euro jährlich zahlen, um den Förderbetrag zu erhalten. Wird der Beitrag aus Gründen nicht erreicht, die zum Zeitpunkt der Beitragszahlung nicht absehbar waren, zum Beispiel weil der Mitarbeiter später ausscheidet, muss der Förderbetrag nicht zurückgezahlt werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Arbeitgeberbeitrag in der Regel entsprechend des Teilzeitgrades reduziert. Damit wird der anteilige Arbeitgeberbeitrag geringer sein als der geforderte Mindestbeitrag. Der Beitrag ist dann nicht förderfähig. Es wird kein Zuschuss gezahlt. (Siehe auch Frage 8)

### Frage 8

## Können Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag nur für die Teilzeitbeschäftigten aufstocken, um die Geringverdienerförderung zu erhalten?

Diese Frage wird in der Praxis juristisch unterschiedlich bewertet.

In der Regel dürfen Teilzeitkräfte nicht ohne sachlichen Grund gegenüber Vollzeitbeschäftigten ungleich behandelt werden (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Das gilt auch umgekehrt.

Nach Ansicht des DEHOGA könnte die Geringverdienerförderung ein sachlicher Grund zur Differenzierung sein. Es wird empfohlen, bei Geringverdienern, die eine übertarifliche Leistung erhalten, einen Freiwilligkeitsvorbehalt in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

### Frage 9

## Was passiert, wenn der Arbeitgeber den Mindestbeitrag von 240 Euro im Jahr nicht erreicht?

Beispiel: Vertragsabschluss zum 01.03.2021 mit einem Monatsbeitrag von 20 Euro. Der Arbeitgeber zahlt also im Jahr „nur“ 200 Euro Beitrag gesamt. In diesem Fall erhält der Arbeitgeber keinen Zuschuss, da er den jährlichen Mindestbeitrag nicht erreicht.

Empfehlung: Zahlt der Arbeitgeber einen Jahresbeitrag, bekommt er die volle Förderung, wenn die Voraussetzungen im Zeitpunkt der Zahlung erfüllt sind.

Anders sieht es aus, wenn der Mindestbeitrag aus Gründen nicht erreicht wird, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Förderbetrages nicht absehbar waren. Beispiel: der Arbeitgeber schließt zum 01.01.2021 eine *hogarentep/us* mit einem Monatsbeitrag von 20 Euro ab. Zum 01.05.2021 kündigt der Mitarbeiter und scheidet aus. Der Arbeitgeber hat dann insgesamt nur 80 Euro gezahlt. In diesem Fall behält der Arbeitgeber die erhaltene Förderung, obwohl der Mindestbeitrag nicht erreicht wurde (BMF-Schreiben vom 06.12.2017 Rz.113).

### Frage 10

## Wie erhält der Arbeitgeber den Zuschuss?

Der Arbeitgeber erhält den Zuschuss durch Verrechnung mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer. Ist keine Lohnsteuer einzuhalten oder ist diese geringer als der Zuschuss, kommt es zu einer Erstattung durch das Finanzamt.

### Frage 11

## Wie funktioniert die Lohnsteuerverrechnung bzw. die Erstattung in der Praxis?

Den Zuschuss erhält der Arbeitgeber in einem einfachen Verfahren. Er wird mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer verrechnet.

Dazu wird der Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer mit einem ersten Dienstverhältnis ermittelt. Dann wird der Zuschuss abgezogen. Das Ergebnis ist in Zeile 22 einzutragen. Zusätzlich ist die Zahl der Mitarbeiter mit Geringverdienerförderung in Zeile 16 einzutragen.

Ist der Zuschuss größer als die insgesamt zu zahlende Lohnsteuer, kommt es zu einer Erstattung. Dieser Betrag ist dann als negativer Betrag in Zeile 33 einzutragen.

The image shows a screenshot of the 'Lohnsteuer-Anmeldung 2021' form. The form is divided into several sections:

- Header:** 'Bitte weiße Felder ausfüllen oder ankreuzen und Hinweise auf der Rückseite beachten.' and the year '2021'.
- Identification:** 'Finanzamt' (11) and 'Steuerjahr' (62).
- Annahmezeitraum:** A table for selecting the reporting period (e.g., 21 01 Jan, 21 02 Feb, etc.).
- Personnel Data:** 'Berichtigte Anmeldung' (10) and 'Zahl der Arbeitnehmer' (86).
- Tax Calculations:** Rows for 'Summe der einzubehaltenden Lohnsteuer' (42), 'Summe der pauschalen Lohnsteuer - ohne § 37b EStG' (41), 'Summe der pauschalen Lohnsteuer nach § 37b EStG' (44), 'abzüglich Kürzungsbetrag für Besatzungsmitglieder von Handelsschiffen' (33), 'abzüglich Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung nach § 100 EStG (BAV-Förderbetrag)' (45), 'Verleihen' (46), 'Körperschaftsteuer' (49), 'Einkommensteuer im vereinfachten Verfahren' (47), 'Evangelische Kirchensteuer - ek' (61), and 'Römisch-Katholische Kirchensteuer - rk' (62).
- Total:** 'Gesamtbetrag' (83).
- Erstattung:** 'Verrechnung des Erstattungsbetrags erwünscht/Erstattungsbetrag ist abgezogen' (29).
- SEPA-Mandat:** 'Das SEPA-Lastschriftmandat wird ausnahmsweise (z. B. wegen Verrechnungsrisikos) für diesen Anmeldezeitraum widerrufen' (26).
- Consent:** 'Über die Angaben in der Steueranmeldung hinaus sind weitere oder abweichende Angaben oder Sachverhalte zu berücksichtigen' (23).

### Frage 12

Wie wird der Förderbetrag steuerlich beim Arbeitgeber behandelt?

Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist Betriebsausgabe. Der Förderbetrag ist beim Arbeitgeber als Betriebseinnahme zu versteuern. Im Ergebnis wirkt sich somit nur der Arbeitgeberbeitrag abzüglich der Förderung steuermindernd aus.

### Frage 13

Wie wird der Arbeitgeberbeitrag beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Der Arbeitgeberbeitrag von 240 Euro jährlich ist steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 100 EStG, § 1 Absatz 1 Nr. 9 SVEV). Die Steuerfreiheit setzt voraus, dass sämtliche Fördervoraussetzungen erfüllt sind.

Die Zahlung des Förderbetrages von 30 % an den Arbeitgeber hat beim Arbeitnehmer keine Auswirkungen.

### Frage 14

Wird die Höchstgrenze für die steuerfreie Beitragszahlung nach § 3 Nr. 63 EStG durch § 100 EStG berührt?

Beide Regelungen bestehen nebeneinander. Der Arbeitgeber kann 240 Euro im Jahr steuerfrei im Rahmen der Geringverdienerförderung aufwenden (§ 100 Absatz 6 EStG). Der steuerfreie Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG wird dadurch nicht geschmälert. So können also im Jahr 2021 weitere 6.816 Euro im Jahr steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG aufgewendet werden.

### Frage 15

Wird die Höchstgrenze für die sozialversicherungsfreie Beitragszahlung durch § 100 EStG berührt?

Die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze von 4 % der BBG berücksichtigt sowohl die nach § 100 EStG als auch die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beitragszahlungen. So können also 240 Euro im Jahr sozialversicherungsfrei im Rahmen der Geringverdienerförderung aufgewendet werden. Nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreie Beiträge sind dann bis zu einer Höhe von 3.168 Euro im Jahr sozialversicherungsfrei (= 3.408 Euro – 240 Euro).

### Frage 16

Wie werden die Leistungen versteuert, die auf steuerfreien Arbeitgeberbeiträgen nach § 100 EStG beruhen?

Die Leistungen aus steuerfreien Beiträgen nach § 100 EStG sind in voller Höhe vom Arbeitnehmer nachgelagert zu besteuern (§ 22 Nr. 5 Satz 1 EStG). Es gibt keinen Unterschied zu Leistungen, die auf steuerfreien Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG beruhen.

### Frage 17

Wie sind die Leistungen in der Sozialversicherung zu verbeitragen, die auf steuerfreien Arbeitgeberbeiträgen nach § 100 EStG beruhen?

Alle gesetzlich Krankenversicherten müssen für die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung Beiträge in die gesetzliche Kranken- und soziale Pflegeversicherung zahlen (§ 229 Absatz 1 SGB V).

Bis zu einer dynamischen Freigrenze von 164,50 Euro im Monat (Stand 2021) werden keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung fällig. Übersteigt die Betriebsrente die Freigrenze von 164,50 Euro, greift in der gesetzlichen Krankenversicherung ein Freibetrag in derselben Höhe (2021: 164,50 Euro im Monat). Nur der den Freibetrag übersteigende Teil der Betriebsrente ist dann in der gesetzlichen Krankenversicherung zu verbeitragen. In der gesetzlichen Pflegeversicherung wäre in diesem Fall die volle Betriebsrente zu verbeitragen, da die Freigrenze überschritten wurde. Bei Auszahlung einer Kapitalleistung gilt eine entsprechende Regelung (Freigrenze/Freibetrag in 2021: 19.740 Euro).

### Frage 18

Kann ein Arbeitgeber die Geringverdienerförderung für Beiträge bekommen, die durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden?

Nein. Es muss sich um echte zusätzliche Arbeitgeberbeiträge handeln.

### Frage 19

Kann ein Arbeitgeber für den Arbeitgeberzuschuss, den er zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zahlt, den Förderbetrag nach § 100 EStG verlangen?

Nein. Der Arbeitgeberzuschuss ist kein arbeitgeberfinanzierter Beitrag im Sinne der Geringverdienerförderung.

### Frage 20

Bekommt der Arbeitgeber den Förderbetrag für vermögenswirksame Leistungen?

Vermögenswirksame Leistungen sind regelmäßig Entgeltbestandteile des Arbeitnehmers. Wenn diese in betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden, liegt eine Entgeltumwandlung vor. Die Geringverdienerförderung gibt es aber ausschließlich für arbeitgeberfinanzierte Leistungen.

### Frage 21

Wer ist „Geringverdiener“ im Sinne des Gesetzes?

Geringverdiener sind nach dem Gesetz Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht mehr als 2.575 Euro brutto im Monat verdienen. Berücksichtigt wird grundsätzlich der laufende Arbeitslohn, auf dessen Grundlage auch die Lohnsteuer berechnet wird. Bestimmte Lohnanteile werden dabei nicht berücksichtigt. Das sind steuerfreie Lohnanteile, sonstige Bezüge, unter die 44-Euro-Freigrenze fallende Sachbezüge und pauschal besteuerte Arbeitslohn.

Mehrarbeitsvergütungen (Überstunden) gehören zum laufenden Arbeitslohn (§ 39b.2 EStG). Sie können in dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden, zu einem Überschreiten der Geringverdienergrenze führen.

Zuschläge wie zum Beispiel Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge gehören regelmäßig zum laufenden Arbeitslohn. Und zwar unabhängig davon, ob sie schwanken.

Mankogeld ist bis zu 16 Euro im Monat steuerfrei. Messergeld (oder auch Werkzeuggeld), das der Arbeitnehmer dafür erhält, dass er selbst für sein Arbeitswerkzeug sorgt, ist ein Aufwendungsersatz und kein Lohn. Messergeld wird ebenfalls bei der Einkommensgrenze nicht berücksichtigt.

Bei Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten, bei denen die Lohnsteuer pauschal erhoben wird, wird auf das pauschal besteuerte Arbeitsentgelt abgestellt.

Bei nicht monatlichen Lohnzahlungszeiträumen gelten entsprechende Grenzen. Das kommt eher selten vor.

### Frage 22

Kann ein Mitarbeiter, der durch Kurzarbeit nur noch einen reduzierten Kurzlohn erhält, nach § 100 EStG förderfähig werden?

Wenn Mitarbeiter aufgrund von Kurzarbeit weniger arbeiten, erhalten Sie im Gegenzug ein entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduziertes Arbeitsentgelt – so genannten Kurzlohn. Diesen Kurzlohn zahlt der Arbeitgeber als Arbeitsentgelt weiter. Damit gehört der Kurzlohn zum laufenden Arbeitslohn, der Berechnungsgrundlage für die Lohnsteuer ist. Fällt der Arbeitnehmer mit dem Kurzlohn unter die Einkommensgrenze von 2.575 Euro, kann der Arbeitgeber für diesen Mitarbeiter (wenn alle weiteren Voraussetzungen erfüllt sind) die Geringverdienerförderung erhalten.

### Frage 23

Wird für die Prüfung der monatliche Arbeitslohn berücksichtigt oder erfolgt unter Umständen eine Jahresbetrachtung?

Maßgeblich ist der jeweilige Lohnabrechnungszeitraum, in dem der Beitrag geleistet wird. In den allermeisten Fällen wird der Lohn monatlich gezahlt. Dann wird auch der Monatslohn zur Prüfung herangezogen. Eine Hochrechnung auf einen voraussichtlichen Jahresarbeitslohn schließt das BMF ausdrücklich aus (BMF-Schreiben vom 06.12.2017 Rz. 106).

### Frage 24

Führt die Zahlung von Weihnachts- oder Urlaubsgeld in dem Monat der Zahlung zu einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze?

Nein. Weihnachts- und Urlaubsgeld sind im steuerlichen Sinn „Sonstige Bezüge“. Sonstige Bezüge sind Lohnzahlungen, die nicht laufend, sondern unregelmäßig erfolgen. Hierzu zählen insbesondere einmalige Zahlungen, die der Arbeitgeber neben dem laufenden Arbeitslohn gewährt.

Sonstige Bezüge bleiben bei der Prüfung der Einkommensgrenze unberücksichtigt. Das regelt das BMF im Schreiben vom 06.12.2017 Randziffer 108.

### Frage 25

#### Zählen Auszubildende auch zu den Geringverdienern?

Das Gesetz unterscheidet nicht zwischen der Art der Beschäftigung. Es ist unerheblich, ob jemand Auszubildender, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigter oder geringfügig Beschäftigter ist. Entscheidend ist, dass sich der Arbeitnehmer in einem ersten Arbeitsverhältnis befindet und nicht mehr als 2.575 Euro brutto verdient.

### Frage 26

#### Kann der Arbeitgeber den Förderbetrag auch für die Versorgung eines Minijobbers erhalten?

Das Gesetz unterscheidet grundsätzlich nicht zwischen der Art der Beschäftigung. Es ist unerheblich, ob jemand Auszubildender, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigter oder geringfügig Beschäftigter ist. Entscheidend ist, dass sich der Arbeitnehmer in einem ersten Arbeitsverhältnis befindet und nicht mehr als 2.575 Euro brutto verdient.

Allerdings wird in der Regel bei geringfügig Beschäftigten der Arbeitgeberbeitrag anteilig bezahlt. Dadurch wird dann der für die Förderung erforderliche Mindestbeitrag nicht erreicht.

### Frage 27

#### Kann ein Arbeitnehmer, der knapp über der Einkommensgrenze liegt, durch eine Entgeltumwandlung zum „Geringverdiener“ im Sinne des Gesetzes werden?

Bei der Prüfung der Einkommensgrenze bleiben steuerfreie Lohnbestandteile (zum Beispiel zur betrieblichen Altersversorgung) unberücksichtigt. Der Gesetzgeber unterscheidet hierbei nicht nach der Art der Finanzierung der Beiträge. Somit wäre es möglich, dass ein Arbeitnehmer durch eine Entgeltumwandlung zum „Geringverdiener“ wird.

### Frage 28

#### Muss der Arbeitgeber den Förderbetrag zurückzahlen, wenn der Arbeitnehmer später die Einkommensgrenze überschreitet?

Maßgeblich für die Gewährung des Förderbetrags sind immer die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beitragszahlung. Für die Prüfung der Einkommensgrenze ist immer auf den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum abzustellen, so wie er Berechnungsgrundlage für die Lohnsteuerberechnung ist.

Wird der Arbeitgeberbeitrag einmalig im Jahr gezahlt, müssen nur einmal die Einkommensgrenze und die Erreichung des Mindestbeitrages geprüft werden (BMF-Schreiben vom 06.12.2017 Rz. 124).

### Frage 29

#### Wie ändert sich die steuerliche Behandlung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer die Einkommensgrenze überschreitet?

Wenn der Arbeitnehmer die Einkommensgrenze überschreitet, entfallen die Voraussetzungen für die Geringverdienerförderung. Ab diesem Zeitpunkt sind die Beiträge nicht mehr nach § 100 EStG, sondern nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei, sofern der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG nicht bereits ausgeschöpft ist.

### Frage 30

#### Muss der Arbeitgeber den Förderbetrag unter Umständen zurückzahlen?

Die *hogarente plus* ist ab Beginn unverfallbar. Eine Kündigung mit Auszahlung an den Arbeitgeber, die eine Rückzahlung nach sich ziehen würde, ist ausgeschlossen.

### Frage 31

#### Ist ein Kapitalwahlrecht steuerschädlich?

Die Möglichkeit, eine Kapitalauszahlung zu wählen, steht der Geringverdienerförderung nicht entgegen.

### Frage 32

#### Der Mitarbeiter hat bereits eine hogarente bei einem bisherigen Partner. Der bestehende Vertrag soll um 90 Euro auf 240 Euro erhöht werden. Kann der Arbeitgeber die Geringverdienerförderung erhalten, wenn der Mitarbeiter Geringverdiener ist?

Nein. Es ist davon auszugehen, dass die Bestandsverträge nicht die Voraussetzungen für die Geringverdienerförderung erfüllen.



### Frage 33

Der Mitarbeiter hat bereits eine hogarente bei einem bisherigen Partner über 150 Euro. Der bisherige Vertrag wird beitragsfrei gestellt. Es wird eine hogarenteplus über 240 Euro jährlich abgeschlossen. Kann der Arbeitgeber die Geringverdienerförderung erhalten, wenn der Mitarbeiter Geringverdiener ist?

In diesem Fall erhält der Arbeitgeber für den neu abgeschlossenen Vertrag die volle Geringverdienerförderung in Höhe von 72 Euro. Für die Berechnung des Förderbetrages wird der Gesamtbeitrag für die begünstigte hogarenteplus zugrunde gelegt ( $240 \times 30\% = 72$  Euro).

Grundsätzlich darf sich der Arbeitgeber nicht an der Förderung bereichern. Da der Arbeitgeber in diesem Fall 90 Euro mehr aufwendet und dafür eine Förderung von 72 Euro erhält, bereichert er sich nicht. Er bekommt die vollen 72 Euro als Förderung.

### Frage 34

Der Mitarbeiter hat bereits eine hogarente bei einem bisherigen Partner über 200 Euro. Der bisherige Vertrag wird beitragsfrei gestellt. Es wird eine hogarenteplus über 240 Euro jährlich abgeschlossen. Kann der Arbeitgeber die Geringverdienerförderung erhalten, wenn der Mitarbeiter Geringverdiener ist?

Auch in diesem Fall würde zunächst für die Berechnung des Förderbetrages der Gesamtbeitrag zugrunde gelegt werden:  
 $240 \text{ Euro} \times 30\% = 72 \text{ Euro}$ .

Im Gegensatz zu Frage 32 würde hier jetzt jedoch bei voller Förderung eine Bereicherung entstehen, da der Arbeitgeber „nur“ 40 Euro zusätzlich aufwendet. Er würde sich um 32 Euro bereichern ( $72 \text{ Euro} - 40 \text{ Euro}$ ). Daher wird die Förderung auf 40 Euro begrenzt (BMF-Schreiben vom 06.12.2017 Rz. 126).



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for handwritten notes or answers.

**SIGNAL IDUNA Gruppe**

Hauptverwaltung Dortmund  
Joseph-Scherer-Straße 3  
44139 Dortmund  
Telefon 0231 135-7310

Hauptverwaltung Hamburg  
Neue Rabenstraße 15-19  
20354 Hamburg  
Telefon 0231 135-7310

[hogarenteplus@signal-iduna.de](mailto:hogarenteplus@signal-iduna.de)  
[www.hogarenteplus.de](http://www.hogarenteplus.de)