



Informationsblatt

Pauschalsätze für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Berufsgenossenschaft (AGA-SV)

Pauschalsätze für Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Altersversorgung (AGA-bAV)

Geltungsbereich der Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“

Seit dem 01. Januar 2018 werden Zuschüsse zu Arbeitgeberleistungen zur Sozialversicherung und zur Berufsgenossenschaft (AGA-SV) sowie Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Altersversorgung (AGA-bAV) in Form von Pauschalsätzen gewährt. Dies gilt auch für alle Vorhaben, die im Rahmen des Operationellen Programms ESF Bremen 2021-2027 und der weiteren Landesarbeitsmarktförderung gefördert werden.

Mit diesen Pauschalsätzen sind alle Arbeitgeberleistungen zur Sozialversicherung, zur Berufsgenossenschaft und zur betrieblichen Altersversorgung für das hauptamtliche Personal, für voll sozialversicherungspflichtig beschäftigte Teilnehmende und für geförderte Auszubildende abgedeckt.

Darüber hinaus werden für BaE-Maßnahmen¹ die AGA-SV für Teilnehmende durch einen Pauschalsatz abgegolten.

Von der Vereinfachungsoption in Form der Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“ sind alle Vorhaben betroffen. Die Pauschalsätze finden in den folgenden Finanzierungsarten Anwendung:

- Fehlbedarfsfinanzierung (Realkostenabrechnung plus 15% Pauschale für indirekte Kosten).
- Fehlbedarfs-Plus-Finanzierung (Realkostenabrechnung für Personal plus Restkostenpauschale).
- Finanzierung durch Lump sums oder individuelle Standardeinheitskosten (als Basis für die Anerkennung des Finanzplanes).
- Finanzierung durch Standardeinheitskosten (als Basis für die Ermittlung und ggf. Anpassung von Kostensätzen).

Ausnahmen vom Geltungsbereich der Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“

Vom Geltungsbereich der Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“ ausgenommen sind:

- der AGA-SV für Beamtinnen und Beamte,
- der AGA-SV von nebenamtlichem Personal, insbesondere Minijobber*innen mit einem Arbeitnehmer-Brutto von bis zu 450 € pro Monat (ab voraussichtlich Oktober 2022 520€),
- der AGA-SV für Auszubildende mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitnehmer-Brutto von maximal 325 € (außer BAE),
- der AGA-SV für Beschäftigte in Maßnahmen nach §16 e SGB II a.F. (FAV, Altfälle),

¹ BaE-Maßnahmen = Maßnahmen zur Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

- der AGA-SV für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Maßnahmeteilnehmende in Maßnahmen nach dem SGB II oder SGB III, sofern die Jobcenter die Lohnkosten voll oder anteilig fördern (vgl. hier ein gesondertes Informationsblatt).

Bei diesen Personen erfolgt – sofern keine anderen Pauschalierungen Anwendung finden – eine Abrechnung der Arbeitgeberbeiträge auf Basis der nachgewiesenen Realkosten. Es erfolgt keine Förderung von Leistungen zur Berufsgenossenschaft für den genannten Personenkreis.

Höhe der Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“

Die Höhe der Pauschalsätze beträgt seit 01. Januar 2018:

- Für AGA-SV beim hauptamtlichen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personal, bei voll sozialversicherungspflichtig beschäftigten Teilnehmenden und geförderten Auszubildenden: **20,8%** des belegten und anerkannten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer-Brutto².
- Für AGA-SV für Teilnehmende in BaE-Maßnahmen: **42%** des belegten und anerkannten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer-Brutto.
- Für AGA-bAV beim hauptamtlichen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personal, bei voll sozialversicherungspflichtig beschäftigten Teilnehmenden und geförderten Auszubildenden, die an der VBL beteiligt sind: Der AGA-bAV beträgt **6,45%** des belegten zugrundeliegenden Arbeitnehmer-Brutto³.
- Für AGA-bAV beim hauptamtlichen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personal, bei voll sozialversicherungspflichtig beschäftigten Teilnehmenden und geförderten Auszubildenden, die außerhalb der VBL an anderen Zusatzversorgungseinrichtungen (z.B. kirchliche Zusatzversorgungskassen, Pensionskassen) aufgrund tariflicher Regelungen o.ä. pflichtversichert sind: Der Pauschalsatz „AGA-bAV“ beträgt den Prozentsatz, der sich aus dem Tarifvertrag und/oder der Satzung der Einrichtung, der der Arbeitgeber beigetreten ist, ergibt, **höchstens jedoch 6,45%** des belegten zugrundeliegenden Arbeitnehmer-Brutto des geförderten Personals.

Basis der Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“

Maßgeblich für die Berechnung der Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“ ist die belegte sozialversicherungspflichtige bzw. zugrundeliegende Arbeitnehmer-Brutto-Vergütung der Beschäftigten im Projekt. In der Regel werden beide Beträge in den Lohnkonten ausgewiesen. Nicht zum sozialversicherungspflichtigen bzw. zugrundeliegenden Arbeitnehmer-Brutto gehören unter anderem:

- die Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld,
- die Zuschüsse des Arbeitgebers zum Mutterschutzgeld,
- die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit,
- steuerfreie Aufwandsentschädigungen (Übungsleiter*innen- oder Ehrenamtszuschläge).

Die genannten Zuschüsse, Zuschläge und Aufwendungen können somit von Zuwendungsempfängenden nicht als Basis für den Kostensatz geltend gemacht werden.

² Hinweis: das AN-Brutto und das sozialversicherungspflichtige Brutto können voneinander abweichen, insbes. dann, wenn Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung geleistet werden (SV-Brutto > AN-Brutto) oder eine Entgeltumwandlung des AN erfolgt (SV Brutto < AN-Brutto)

³ Hinweis: der zugrundeliegende Betrag ist jeweils im Lohnkonto ausgewiesen und nicht identisch mit dem sozialversicherungspflichtigen Brutto, sondern in der Regel mit dem Arbeitnehmerbrutto.

Auslösung der Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“

Voraussetzung für die Auslösung des Pauschalsatzes „AGA-SV“ in Höhe von 20,8% ist,

- dass es sich bei der abgerechneten Person handelt um
 - hauptamtliches, sozialversicherungspflichtig beschäftigtes Projektpersonal,
 - oder voll sozialversicherungspflichtig beschäftigte Teilnehmende (ohne Förderung durch das SGB II oder SGB III),
 - oder geförderte Auszubildende außerhalb von BAE-Maßnahmen
- dass es sich bei der abgerechneten Person nicht um nebenamtliches Personal, nicht um Beamte und nicht um Auszubildende mit einem monatlichen regelmäßigen Arbeitnehmer-Brutto von bis zu 325 € im Monat handelt,
- dass das sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer-Brutto im Lohnkonto oder Lohnjournal im jeweils abgerechneten Monat ausgewiesen ist.

Voraussetzung für die Auslösung des Pauschalsatzes „AGA-SV“ in Höhe von 42% ist,

- dass es sich beim abgerechneten Personal um sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende im Rahmen von BaE-Maßnahmen handelt,
- dass das sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer-Brutto im Lohnkonto oder Lohnjournal im jeweils abgerechneten Monat ausgewiesen ist.

Voraussetzung für die Auslösung des Pauschalsatzes „AGA-bAV“ in Höhe von 6,45% innerhalb der VBL ist,

- dass der Arbeitgeber Mitglied bei der VBL ist,
- dass es sich um hauptamtliches, sozialversicherungspflichtig beschäftigtes Projektpersonal, voll sozialversicherungspflichtig beschäftigte Teilnehmende oder geförderte Auszubildende außerhalb von BAE-Maßnahmen handelt,
- dass es sich bei der abgerechneten Person nicht um nebenamtliches Personal, nicht um Beamte und nicht um Auszubildende mit einem monatlichen regelmäßigen Arbeitnehmer-Brutto von bis zu 325 € im Monat handelt,
- dass das zugrundeliegende Arbeitnehmer-Brutto im Lohnkonto oder Lohnjournal im jeweils abgerechneten Monat ausgewiesen ist.

Voraussetzung für die Auslösung des Pauschalsatzes „AGA-bAV“ in Höhe des jeweils gültigen Beitragssatzes, maximal jedoch 6,45% ist,

- dass der Arbeitgeber Mitglied bei einer Zusatzversorgungseinrichtung ist,
- dass die Versicherung des Arbeitnehmers in der Zusatzversorgungseinrichtung tarifvertraglich vereinbart ist,
- dass es sich um hauptamtliches, sozialversicherungspflichtig beschäftigtes Projektpersonal voll sozialversicherungspflichtig beschäftigte Teilnehmende oder geförderte Auszubildende außerhalb von BAE-Maßnahmen handelt,
- dass es sich bei der abgerechneten Person nicht um nebenamtliches Personal, nicht um Beamte und nicht um Auszubildende mit einem monatlichen regelmäßigen Arbeitnehmer-Brutto von bis zu 325 € im Monat handelt,
- dass das zugrundeliegende Arbeitnehmer-Brutto im Lohnkonto oder Lohnjournal im jeweils abgerechneten Monat ausgewiesen ist.

Maßgeblich für die Auslösung des jeweiligen Pauschalsatzes ist die belegte auf das Projekt entfallende Vergütung des Personals im Abrechnungsmonat.

Dokumentationsanforderungen an Zuwendungsempfangende

Folgende Dokumentationen durch die Zuwendungsempfangenden sind erforderlich, um die Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“ auslösen zu können:

- Belegmäßiger Nachweis des tatsächlichen Arbeitnehmer-Brutto des sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personals (bzw. der Auszubildenden und BaE-Maßnahmen) durch Vorlage des Lohnkontos bzw. des Lohnjournals.
- Sofern nicht in der VBL: Nachweis der Mitgliedschaft bei einer Zusatzversorgungskasse und deren Beitragshöhe. Vorlage des entsprechenden Tarifvertrages und/oder der Beitritts-erklärung des Zuwendungsempfangenden sowie der Festsetzung der Beitragshöhe, die an die Zusatzversorgungseinrichtung entrichtet wird.

Besondere Hinweise

Die Prüfung eines U1-Anspruches⁴ und eine Meldung etwaiger U1-Erstattungen sind nicht mehr erforderlich, da die U1-Beiträge nicht in die Festlegung der Pauschalsätze eingeflossen sind.

Die Vorlage von Beitragsbescheiden zur Berufsgenossenschaft ist nicht mehr erforderlich.

Überprüfungen von AGA-SV-Zahlungen sind hinsichtlich der Höhe der tatsächlichen Zahlungen nicht mehr erforderlich. Es wird jedoch in Stichproben geprüft, ob Zahlungen an die zuständige Krankenkasse respektive Zusatzversorgungskasse erfolgt sind.

Rechtliche Grundlagen

- Allgemeine Förderrichtlinie für Förderungen im Rahmen des Operationellen Programms ESF Bremen 2021 - 2027 und der weiteren Landesarbeitsmarktförderung

Verweise

-keine-

Inkrafttreten

Die Anwendung der Pauschalsätze „AGA-SV“ und „AGA-bAV“ erfolgt ab 01. Januar 2018.

Dieses Informationsblatt in der Version 1 tritt am 01. April 2022 in Kraft.

⁴ U1: Umlageverfahren zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, das in der Regel für Betriebe mit bis zu 30 Mitarbeiter/innen gilt. Die Krankenkasse erstattet dabei – je nach Wunsch des Arbeitgebers – bis zu 80 Prozent der gesetzlich vorgeschriebenen Lohnfortzahlung in den ersten sechs Krankheitswochen.