

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen  
Sie an unserer

Online-Umfrage zur Ausgabe  
1/2021 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen  
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/9945d69>

### Arbeitgeberprüfung 2

Verwaltungsakt zu jeder Prüfung?

### Wohnraumüberlassung 5

Beitragsrecht folgt Steuerrecht

### Werkstudenten 8

Eingeschränkter Vorlesungsbetrieb

### Corona-Prämie 10

Beitragsfreiheit folgt Steuerfreiheit

### Übungsleiterpauschale 13

Freibetrag angehoben

### Auf einen Blick 17

Aktuelle Branchenmindestlöhne



## Abschluss einer Arbeitgeberprüfung ohne Beanstandung

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: 27.1.2021

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](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum).

**Die Rentenversicherungsträger prüfen jährlich rund 800.000 Betriebe. In rund einem Viertel der Prüfungen werden Beiträge nacherhoben, die Prüfungen werden mit einem Verwaltungsakt abgeschlossen. Alle übrigen Prüfungen werden mit der schlichten Mitteilung beendet, dass sich Beanstandungen nicht ergeben haben. Das sollte sich nach dem Willen des BSG ändern: Jede Prüfung müsse mit einem Verwaltungsakt abgeschlossen werden.**

### Urteil des BSG vom 19. September 2019 – B 12 R 25/18 R Nach jeder Prüfung ein Verwaltungsakt

Im Urteil vom 19. September 2019 hat das BSG zum einen den Leitsatz aufgestellt, dass auch eine beanstandungsfrei durchgeführte Betriebsprüfung durch einen Verwaltungsakt beendet werden muss, der den Bestimmtheitsanforderungen genügt und Gegenstand sowie Ergebnis der Prüfung angibt. Der Leitsatz wird von dem Gedanken getragen, dass der Prüfzeitraum mit dem Verwaltungsakt geschlossen wird und der Arbeitgeber auf die Richtigkeit aller Beurteilungen und Abrechnungen bauen kann, die Gegenstand der Prüfung waren und im Verwaltungsakt aufgeführt sind. Dies hört sich auf den ersten Blick richtig an. Bei gründlicher Betrachtung überzeugt der Leitsatz allerdings aus mehreren Gründen nicht.

Aus dem Wortlaut des [§ 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV](#) lässt sich keine Verpflichtung ableiten, jede Prüfung förmlich mit einem Verwaltungsakt abzuschließen. Vielmehr zeigt die Formulierung der Norm, dass sie die Kompetenzen und Berechtigungen der Träger der Rentenversicherung „im Rahmen der Prüfung“ von denen der Einzugsstellen außerhalb der Prüfungen bewusst abgrenzt. Dass der Gesetzgeber mit [§ 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV](#) eine Norm zur Zuweisung der Kompetenzen und lediglich die Berechtigung, nicht jedoch eine Verpflichtung der Rentenversicherungsträger zum Erlass von Verwaltungsakten im Rahmen von Betriebsprüfungen geschaffen hat und schaffen wollte, ergibt sich auch aus der Gesetzesbegründung, sie spricht ausdrücklich von einer „Berechtigung“ und nicht von einer „Verpflichtung“ zum Erlass eines Verwaltungsaktes.



Der Leitsatz verträgt sich nicht mit der in [§ 11 Abs. 1 BVV](#) normierten Stichprobenhaftigkeit der Prüfung. Diese hat der Verordnungsgeber ganz bewusst geschaffen. Die Prüfung hat nicht den Zweck und den Anspruch, dem Arbeitgeber Entlastung zu verschaffen. Eine dafür erforderliche Vollprüfung von jährlich 800.000 Arbeitgebern mit über 30 Millionen Versicherungsverhältnissen und allen Abrechnungen der letzten vier Jahre würde sowohl die Prüfinstitutionen als auch die Arbeitgeber und Steuerberater immens belasten.


Die Rentenversicherungsträger haben nach alledem beschlossen, diesem Leitsatz nicht zu folgen.

### **Prüfung von Ehegatten, Lebenspartnern und Abkömmlingen sowie geschäftsführenden Gesellschaftern einer GmbH**

Die Betriebsprüfung soll sich nach einem zweiten Leitsatz des Urteils zwingend erstrecken auf die im Betrieb tätigen Ehegatten, Lebenspartner, Abkömmlinge des Arbeitgebers sowie geschäftsführende GmbH-Gesellschafter, sofern ihr sozialversicherungsrechtlicher Status nicht bereits durch Verwaltungsakt festgestellt ist. Auch dafür gibt es keinen Anhaltspunkt im Gesetz. Allerdings hat der Gesetzgeber für diese Personenkreise im Jahr 2005 ein zwingendes Statusfeststellungsverfahren durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund für den Fall eingeführt, dass sie von ihrem Arbeitgeber als Beschäftigte angemeldet werden ([§ 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)). Die Clearingstelle soll die „Entscheidung“ des Arbeitgebers bestätigen oder auch nicht. Sie soll auf jeden Fall verhindern, dass u. U. über Jahre Beiträge für ein Versicherungsverhältnis gezahlt werden, das im Leistungsfall von einem anderen Sozialversicherungsträger später nicht anerkannt wird.

### **Selbstverpflichtung der Rentenversicherungsträger zum Erlass von Verwaltungsakten**

Aus Gründen der Orientierung an den Interessen der Arbeitgeber und zur Förderung der Akzeptanz der Entscheidungen aus den Betriebsprüfungen sowie unter Beachtung der Beweggründe des Gesetzgebers aus dem Jahr 2005 haben die Rentenversicherungsträger beschlossen, für Angehörige des Arbeitgebers (Ehegatten, Lebenspartner, Abkömmlinge) oder geschäftsführende GmbH-Gesellschafter eine Selbstverpflich-



tung einzugehen: Seit 1. Januar 2021 werden bei jeder turnusmäßigen Betriebsprüfung Verwaltungsakte zum sozialversicherungsrechtlichen Status dieser Personen erlassen, wenn sie bisher nicht als Beschäftigte angemeldet wurden und ihr Status nicht bereits durch einen Verwaltungsakt festgestellt wurde. Dies kann ein Verwaltungsakt einer Krankenkasse, eines Rentenversicherungsträgers bei der Betriebsprüfung oder der Clearingstelle sein.

Damit wird das Vertrauen der Arbeitgeber in die Wirkung einer Betriebsprüfung gestärkt.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Wohnraumüberlassung: Beitragsfreiheit folgt erweiterter Steuerfreiheit

**Mit der Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung folgt das Beitragsrecht ab 1. Januar 2021 dem Steuerrecht beim Bewertungsabschlag für die Überlassung von Wohnraum.**

### Beitragspflichtiger Sachbezug

Bei der vom Arbeitgeber gewährten unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Wohnraum handelt es sich um einen Sachbezug, der zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zählt. Die beitragsrechtliche Bewertung dieser Sachbezüge richtet sich nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

### Unentgeltliche Überlassung

Für eine als Sachbezug zur Verfügung gestellte Wohnung ist hiernach der ortsübliche Mietpreis unter Berücksichtigung der sich aus der Lage der Wohnung zum Betrieb ergebenden Beeinträchtigungen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Bestehen gesetzliche Mietpreisbeschränkungen, sind die durch diese Beschränkungen festgelegten Mietpreise zu berücksichtigen. Dies gilt auch für die vertraglichen Mietpreisbeschränkungen im sozialen Wohnungsbau, die nach den jeweiligen Förderrichtlinien des Landes für den betreffenden Förderjahrgang sowie für die mit Wohnungsfürsorgemitteln aus öffentlichen Haushalten geförderten Wohnungen vorgesehen sind. Für Energie, Wasser und sonstige Nebenkosten ist der übliche Preis am Abgabeort anzusetzen ([§ 2 Abs. 4 SvEV](#)).

### Verbilligte Überlassung

Wird eine Wohnung verbilligt zur Verfügung gestellt, ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem vereinbarten Preis und dem Wert, der sich bei freiem Bezug nach [§ 2 Abs. 1 bis 4 SvEV](#) ergeben würde, dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen ([§ 2 Abs. 5 SvEV](#)).

### Steuerrechtlicher Sachbezug

Auch im Steuerrecht ist für die Bewertung einer überlassenen Wohnung der ortsübliche Mietwert unter Berücksichtigung gesetzlicher Mietpreisbeschränkungen maßgebend (R 8.1 Abs. 6 LStR 2015).

## Einführung eines Bewertungsabschlages

Mit dem Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften wurde für die steuerrechtliche Bewertung einer Wohnraumüberlassung jedoch ab 1. Januar 2020 ein Bewertungsabschlag eingeführt ([§ 8 Abs. 2 Satz 12 EStG](#)).

Hiernach ist für eine dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu eigenen Wohnzwecken überlassene Wohnung ein Sachbezug nicht anzurechnen, soweit das vom Arbeitnehmer dafür gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts und dieser nicht mehr als 25 Euro je Quadratmeter ohne umlagefähige Kosten im Sinne der Betriebskostenverordnung beträgt.


Mit diesem Bewertungsabschlag sollen bei der Bewertung von Mietvorteilen mögliche Steuerbelastungen bei niedrigen Bestandsmieten abgemildert werden. Damit soll dem in hochpreisigen Ballungsgebieten bestehenden Bedarf an bezahlbarem Wohnraum nachgekommen und gleichzeitig die soziale Fürsorge des Arbeitgebers unterstützt werden, seinen Arbeitnehmern entsprechenden Wohnraum anzubieten.

Die feste Mietobergrenze von 25 Euro je Quadratmeter bezieht sich auf den ortsüblichen Mietwert ohne die nach der Betriebskostenverordnung umlagefähigen Kosten und dient der Gewährleistung sozialer Ausgewogenheit und Vermeidung der steuerbegünstigten Vermietung von Luxuswohnungen. Beträgt die ortsübliche Kaltmiete mehr als 25 Euro je Quadratmeter, ist der Bewertungsabschlag nicht anzuwenden.

### Bewertungsabschlag als Freibetrag

Der Bewertungsabschlag wirkt wie ein Freibetrag und beträgt ein Drittel vom ortsüblichen Mietwert. Die nach Anwendung des Bewertungsabschlages ermittelte Vergleichsmiete ist Bemessungsgrundlage für die Bewertung der Mietvorteile. Die vom Arbeitnehmer tatsächlich gezahlte Miete (einschließlich der Nebenkosten) für die Wohnung ist auf die Vergleichsmiete anzurechnen ([BT-Drs. 19/13436, S. 108](#)).

In der Regelung wird zwar nur der Sachverhalt der verbilligten Mietzahlung angesprochen. Der Bewertungsabschlag findet



dennoch sowohl bei verbilligt als auch bei unentgeltlich überlassenen Wohnraum Anwendung.

### **Bewertungsabschlag im Beitragsrecht**

Mit der Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung zum 1. Januar 2021 ([BGBl. I S. 2933](#)) wird der steuerrechtliche Bewertungsabschlag durch eine entsprechende Ergänzung in [§ 2 Abs. 4 Satz 1 SvEV](#) analog in das Beitragsrecht übernommen. Damit soll dem Auftrag des Gesetzgebers aus [§ 17 Absatz 1 Satz 2 SGB IV](#) nachgekommen werden, bei der Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen ([BR-Drs. 595/20, S. 2](#)). Bei der unterschiedlichen Verfahrensweise im Steuer- und Beitragsrecht für das Jahr 2020 verbleibt es jedoch.

## Werkstudenten: Beschäftigung während eingeschränktem Vorlesungsbetrieb

**Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie haben Hochschulen nach den Semesterferien den Vorlesungsbetrieb nur eingeschränkt aufgenommen. Wirkt sich das auf das Werkstudentenprivileg aus?**


Nach dem Werkstudentenprivileg sind ordentliche Studierende in einer neben dem Studium mehr als geringfügig ausgeübten Beschäftigung kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium im Vordergrund steht, also Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Davon ist immer dann auszugehen, wenn die Beschäftigungszeit 20 Stunden in der Woche nicht überschreitet. Während der vorlesungsfreien Zeit der Semesterferien kann eine Beschäftigung im Rahmen des Werkstudentenprivilegs auch über mehr als 20-Wochenstunden hinaus ausgeübt werden. Dies ist während der Vorlesungszeit nur dann möglich, wenn die Beschäftigung in den Abend- und Nachtstunden oder am Wochenende ausgeübt wird und somit gewährleistet ist, dass das Studium weiterhin im Vordergrund steht.

Nehmen Hochschulen ihren Lehrbetrieb aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie zunächst ohne Präsenzveranstaltungen mit einem begrenzten Onlineangebot wieder auf, gehen die Krankenkassen davon aus, dass über 20 Wochenstunden hinausgehende Beschäftigungen – aufgrund der flexibleren Zeiteinteilung bei der Inanspruchnahme von Lehrangeboten – der Anwendung des Werkstudentenprivilegs bis zur Wiederherstellung des Präsenzbetriebs nicht entgegenstehen. Als Nachweis reicht eine Information der Hochschule (z. B. Auszug aus der Homepage) über den eingeschränkten Vorlesungsbetrieb aus. Die Information ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Zu beachten ist aber, dass das Werkstudentenprivileg weiterhin verloren geht, wenn sich Beschäftigungen bzw. Beschäftigungs-





zeiten mit mehr als 20 Wochenstunden (einschließlich solcher in den Semesterferien) im Laufe eines Jahres wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen.

In der Rentenversicherung gilt das Werkstudentenprivileg nicht.

## Corona-Prämie: Beitragsfreiheit bei Steuerfreiheit

**Mit dem Jahressteuergesetz 2020 wurde die Frist für die freiwillige Zahlung einer steuerfreien Corona-Prämie in Höhe von bis zu 1.500 Euro verlängert. Voraussetzung bleibt jedoch, dass die Prämie zusätzlich zum Arbeitslohn und je Dienstverhältnis nur ein Mal gewährt wird.**

### Verlängerter Zahlungszeitraum

Bereits mit dem Corona-Steuerhilfegesetz vom 19. Juni 2020 wurde für Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen, Arbeitnehmern in Form von Zuschüssen und Sachbezügen Beihilfen und Unterstützungen aufgrund der Corona-Krise bis zu 1.500 Euro steuerfrei zu zahlen. Die Zahlung dieser sog. Corona-Prämie hatte jedoch in der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 zu erfolgen. Mit dem Jahressteuergesetz 2020 vom 21. Dezember 2020 ([BGBL. I S. 309f](#)) wurde die Frist für die Zahlung bis zum 30. Juni 2021 verlängert.

### Unveränderte Voraussetzungen

Die Corona-Prämie soll die Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise unterstützen und kann allen Arbeitnehmern in allen Berufsgruppen gewährt werden. Die Prämie kann z. B. auch Teilzeitbeschäftigten, Mini-jobbern oder Beschäftigten in Kurzarbeit gezahlt werden. Zudem ist die Prämie nicht auf besondere, z. B. systemrelevante Berufe, wie beispielsweise im Gesundheitswesen, beschränkt.

Die Steuerfreiheit der Corona-Prämie nach [§ 3 Nr. 11a EStG](#) setzt jedoch voraus, dass die Zahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. Zudem kann die Corona-Prämie – unabhängig von der Verlängerung des Zahlungszeitraumes – je Dienstverhältnis nur ein Mal steuerfrei gezahlt werden. Der Freibetrag gilt demnach nicht pro Kalenderjahr, sondern nur einmalig je Dienstverhältnis.

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat Näheres zu den Voraussetzungen des Steuerfreibetrages auf seiner Internetseite im [BMF-Schreiben vom 26. Oktober 2020](#) sowie im [Frage-Antwort-Katalog „Corona“](#) veröffentlicht.

## Beitragsfreiheit folgt Steuerfreiheit

Die steuerfreie Corona-Prämie ist auch beitragsfrei. Da die Steuerfreiheit nach [§ 3 Nr. 11a EStG](#) u. a. davon abhängig ist, dass die Corona-Prämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird, besteht nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#) Beitragsfreiheit.


### Zusätzliche Zahlung

In der Praxis wurde überlegt, ob eine Umwandlung z. B. von Überstunden aus einem Arbeitszeitkonto, Urlaubsgeld oder Bonuszahlungen in eine steuer- und beitragsfreie Corona-Prämie möglich ist. In Einzelfällen haben Finanzämter in Anrufungsauskünften die Steuerfreiheit dafür bestätigt.

In dem [Frage-Antwort-Katalog](#) hat das BMF unter Abschnitt VII „Steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen für Arbeitnehmer bis zu 1.500 Euro“ jedoch klargestellt, dass

- die Steuerbefreiung insbesondere im Rahmen von einem Gehaltsverzicht oder von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen ist und zur Gewährung von Zusatzleistungen und die Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen auf das [BMF-Schreiben vom 5. Februar 2020](#) (BStBl. I S. 222) verwiesen,
- Leistungen des Arbeitgebers, die auf einer vertraglichen Vereinbarung oder einer anderen rechtlichen Verpflichtung beruhen, die vor dem 1. März 2020 getroffen wurden, nicht als steuerfreie Beihilfen oder Unterstützungen im Sinne des [§ 3 Nr. 11a EStG](#) gewährt werden können,
- lediglich in Fällen, in denen vor dem 1. März 2020 kein Anspruch auf eine Vergütung von Überstunden bestand (also lediglich die Möglichkeit des Freizeitausgleichs gegeben war), die Beihilfe oder Unterstützung im Sinne des [§ 3 Nr. 11a EStG](#) begünstigt ist, wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug auf einen Freizeitausgleich von Überstunden verzichtet bzw. Überstunden gekürzt werden.

Demnach ist bei Bestehen eines Anspruchs z. B. auf Urlaubsgeld oder Bonuszahlungen eine Umwandlung dieses Arbeitsentgeltanspruchs in eine steuerfreie und somit beitragsfreie Corona-Prämie ausgeschlossen, da ein Gehaltsverzicht oder



eine Gehaltsumwandlung das steuerrechtliche Zusätzlichkeits-  
erfordernis nicht erfüllt. Gleiches gilt im Falle der Abgeltung von  
Überstunden aus einem Arbeitszeitkonto, es sei denn, dass be-  
reits vor dem 1. März 2020 kein Anspruch auf eine Vergütung  
bzw. Abgeltung entsprechender Überstunden bestand.

Sofern in entsprechenden „Umwandlungsfällen“ das zuständige  
Finanzamt im Einzelfall in einer Anrufungsauskunft die Steuer-  
freiheit nach [§ 3 Nr. 11a EStG](#) bestätigt hat, obwohl die Zahlung  
nicht als zusätzlich angesehen werden dürfte, können diese Zu-  
wendungen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger un-  
ter Zurückstellung rechtlicher Bedenken im jeweiligen Einzelfall  
dennoch beitragsfrei behandelt werden.

## Übungsleiterfreibetrag und Ehrenamtspauschale: Anhebung der Freibeträge

**Mit dem Jahressteuergesetz 2020 wurden der Übungsleiterfreibetrag und die Ehrenamtspauschale im Steuerrecht erhöht. Diese Freibeträge finden auch im Versicherungs- und Beitragsrecht Anwendung.**

### Steuerfreibeträge

Der sog. Übungsleiterfreibetrag stellt Einnahmen für bestimmte nebenberufliche übungsleitende, ausbildende, erzieherische, betreuende, künstlerische und pflegerische Tätigkeiten in begrenzter Höhe nach [§ 3 Nr. 26 EStG](#) steuerfrei. Im Rahmen der sog. Ehrenamtspauschale sind darüber hinaus auch Einnahmen aus bestimmten weiteren nebenberuflichen gemeinnützigen, mildtätigen und kirchlichen Tätigkeiten in begrenzter Höhe nach [§ 3 Nr. 26a EStG](#) steuerfrei.

Mit dem Jahressteuergesetz 2020 vom 21. Dezember 2020 ([BGBl. I S. 3096](#)) wurden für die Zeit ab 1. Januar 2021 der Übungsleiterfreibetrag von 2.400 Euro auf 3.000 Euro und die Ehrenamtspauschale von 720 Euro auf 840 Euro im Jahr erhöht.

### Versicherungs- und Beitragsrecht

Der Übungsleiterfreibetrag und die Ehrenamtspauschale gelten auch im Beitragsrecht, denn diese steuerfreien Einnahmen zählen nicht zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt und sind demnach beitragsfrei ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SvEV](#)).

Dies gilt auch für die Berücksichtigung der Freibeträge im Versicherungsrecht. So bleiben bei der Prüfung, ob das monatliche Arbeitsentgelt geringfügig entlohnter Beschäftigter regelmäßig 450 Euro nicht übersteigt, die im Rahmen des steuerfreien Übungsleiterfreibetrages und der steuerfreien Ehrenamtspauschale gewährten Einnahmen unberücksichtigt.

Ein geringfügig entlohnter Beschäftigter mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 450 Euro kann daher zusätzlich den steuerfreien Übungsleiter- bzw. Ehrenamtsbetrag beziehen.

Ein nebenberuflicher Übungsleiter z. B. könnte demnach seit 1. Januar 2021 mit einer monatlichen Vergütung in Höhe von 700 Euro geringfügig beschäftigt werden. Pauschalbeiträge sind auf die steuerfreien Beträge vom Arbeitgeber nicht zu zahlen.

### Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Die steuerfreien Einnahmen bleiben bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung unabhängig davon, ob der jeweilige Steuerfreibetrag pro rata (z. B. monatlich 250 Euro bzw. 70 Euro) oder en bloc ausgeschöpft wird, mit gleicher Wirkung unberücksichtigt.

Hiernach bleiben sie bei der Prognose des regelmäßigen Arbeitsentgelts immer in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe vom Arbeitgeber im maßgebenden Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen (vgl. Ziff. 2.2.1.6 der [Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21. November 2018](#)). Im Ergebnis wird dabei für die Prüfung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine auf den jeweiligen Beschäftigungszeitraum gleichmäßig verteilte Inanspruchnahme der Gesamtsumme dieser steuerfreien Einnahmen fingiert.

#### Beispiel 1

Ein nebenberuflich beschäftigter Übungsleiter soll ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 EUR erhalten. Der Arbeitgeber beabsichtigt, den Übungsleiterfreibetrag zu Beginn jeden Kalenderjahres en bloc anzuwenden. Er würde demnach in jedem Kalenderjahr wie folgt abrechnen:

01.01. bis 30.04.	700 EUR monatlich steuerfrei
01.05. bis 31.05.	200 EUR steuerfrei und 500 EUR steuerpflichtig
01.06. bis 31.12.	700 EUR monatlich steuerpflichtig.

Für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unter Berücksichtigung der steuerfreien Einnahmen wird für jedes Kalenderjahr das Jahresarbeitsentgelt unter Abzug der steuerfreien Einnahmen ermittelt:  $700 \text{ EUR} \times 12 = 8.400 \text{ EUR}$  abzgl.  $3.000 \text{ EUR}$  Steuerfreibetrag =  $5.400 \text{ EUR}$  sozialversicherungsrechtliches Jahresarbeitsentgelt. Daraus ergibt sich ein monatliches sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt von  $450 \text{ EUR}$  ( $1/12$  von  $5.400 \text{ EUR}$ ).

### Beispiel 1

Da in den ersten vier Kalendermonaten kein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt bezogen wird, liegt auch keine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vor. Vom 1. Mai bis 31. Dezember jedes Kalenderjahres liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

### Beispiel 2

Ein nebenberuflich beschäftigter Übungsleiter soll ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 EUR erhalten. Der Arbeitgeber beabsichtigt, den Übungsleiterfreibetrag zu Beginn jeden Kalenderjahres en bloc anzuwenden. Er würde demnach in jedem Kalenderjahr wie folgt abrechnen:

01.01. bis 31.03.	800 EUR monatlich steuerfrei
01.04. bis 30.04.	600 EUR steuerfrei und 200 EUR steuerpflichtig
01.05. bis 31.12.	800 EUR monatlich steuerpflichtig.

Für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unter Berücksichtigung der steuerfreien Einnahmen wird für jedes Kalenderjahr das Jahresarbeitsentgelt unter Abzug der steuerfreien Einnahmen ermittelt:  $800 \text{ EUR} \times 12 = 9.600 \text{ EUR}$  abzgl. 3.000 EUR Steuerfreibetrag = 6.600 EUR sozialversicherungsrechtliches Jahresarbeitsentgelt. Daraus ergibt sich ein monatliches sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt von 550 EUR ( $1/12$  von 6.600 EUR). Da in den ersten drei Kalendermonaten kein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt bezogen wird, liegt auch keine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vor. Vom 1. April bis 31. Dezember jedes Kalenderjahres liegt eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Soweit in Kalendermonaten, in denen ausschließlich steuerfreie Einnahmen bezogen werden, keine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt, muss der Arbeitgeber die Beschäftigung entsprechend abmelden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt bis zu einem Monat grundsätzlich auch in Zeiten fortbesteht, in denen kein Anspruch auf ein sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt besteht (§ 7 Abs. 3 SGB IV).

### Fortsetzung Beispiele 1 und 2

Die Beschäftigungen bestehen daher jeweils bis zum 31. Januar des Folgejahres fort.

## Fortsetzung Beispiele 1 und 2

Die Beschäftigungen sind demnach bei der erstmaligen Aufnahme erst zum 1. Mai bzw. 1. April anzumelden und anschließend jedes Jahr zum 31. Januar ab- und zum 1. Mai bzw. 1. April wieder anzumelden.

Es empfiehlt es sich daher, die steuerfreien Einnahmen nicht en bloc, sondern pro rata zu gewähren, um regelmäßige An- und Abmeldungen zu vermeiden und bei mehr als geringfügigen Beschäftigungen den Versicherungsschutz durchgehend zu gewährleisten.

### **Keine Rückwirkung**

Eine Berücksichtigung der steuerfreien Einnahmen ist zudem nur für künftige Zeiträume und nicht für die Vergangenheit möglich. Die steuerrechtlich zulässige rückwirkende Ausschöpfung der Freibeträge wirkt sich demnach nicht auf eine vorherige versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung aus.



## Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2021

**Zum 1. Januar 2021 stieg der gesetzliche Mindestlohn von 9,35 Euro je Zeitstunde auf 9,50 Euro. Zum 1. Juli 2021 wird er auf 9,60 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 2021 in unserer Auflistung:

Branche	Mindestlohn in Euro	
	West	Ost
Abfallwirtschaft <sup>1</sup>	10,25	10,25
Berufliche Weiterbildung		
Mindestlohn I	16,68	16,68
Mindestlohn II	17,02	17,02
Dachdeckerhandwerk		
gelernte AN	14,10	14,10
ungelernte AN	12,60	12,60
Elektrohandwerk	12,40	12,40
Maler- und Lackiererhandwerk		
Lohngruppe gelernte AN	13,50	13,50
Lohngruppe ungelernete AN	11,10	11,10
Pflegebranche <sup>2</sup>	11,60	11,20
Schornsteinfegerhandwerk	13,20	13,20
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	12,20	12,20

<sup>1</sup> Ab 1. Oktober 2021 einheitlich 10,45 Euro

<sup>2</sup> Bis 31. März 2021 (Mindestentgelt). Vom 1. April bis 31. August 2021 11,80 Euro (West) und 11,50 (Ost) und ab 1. September 2021 einheitlich 12,00 Euro.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Angaben ohne Gewähr

Die Mindestlohnverordnungen für das Baugewerbe und die Gebäudereinigung sind mit dem 31. Dezember 2020 ausgelaufen. Für die Branche Gebäudereinigung wurde bereits ein neuer Tarifvertrag geschlossen.