

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Herausgeberseiten **2**

Was plant die Ampel-Koalition?

Minijob und Kurzarbeit **3**

BAG entscheidet über Entgeltanspruch

Geringfügige Beschäftigung eines Ehegatten **5**

Überlassung eines Firmenwagens

Digitalisierung der Gesonderten Meldung **8**

Verfahren seit Juli 2021

Meldeverfahren für Minijobber **10**

Zusätzliche Angaben nötig

Zusammentreffen von Einmalzahlungen und Kurzarbeitergeld **13**

Bestimmung des maßgeblichen Arbeitsentgelts

Auf einen Blick **16**

Voraussichtliche Rechengrößen 2022



Was plant die Ampel-Koalition?

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: 26.11.2021

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.

Am 24. November 2021 haben die an der Ampel-Koalition beteiligten Parteien – SPD, Grüne und FDP – ihren Koalitionsvertrag vorgelegt. Nachfolgend sind einige Themen mit Bezug zur Rentenversicherung aufgeführt.

Minijobs und Midijobs

Der Koalitionsvertrag sieht eine neue Minijob-Grenze vor, die sich an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen orientiert. Aufgrund des geplanten höheren Mindestlohns von 12 Euro/Stunde ergibt sich dadurch ein neuer Grenzwert von zurzeit 520 Euro. Die Midijob-Grenze steigt von 1.300 auf 1.600 Euro.

Altersvorsorge für Selbständige

Die Koalition will für alle neuen Selbständigen, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem (z. B. berufsständische Versorgung) angehören, eine Pflicht zur Altersvorsorge einführen. Selbständige sollen in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sein, wenn sie nicht im Rahmen eines einfachen und unbürokratischen Opt-Outs ein privates Vorsorgeprodukt wählen. Das Vorsorgeprodukt muss insolvenz- und pfändungssicher sein und zu einer Absicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus führen.

Regelaltersgrenze, Beitragssatz und Rentenniveau

Die drei Parteien planen, dass das Mindestrentenniveau von 48 % gesichert wird; es soll keine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters geben. Der Beitragssatz soll in dieser Legislaturperiode nicht über 20 % steigen.

Teilweise Kapitaldeckung in der Rentenversicherung

Zur langfristigen Stabilisierung von Rentenniveau und Rentenbeitragssatz will die neue Bundesregierung in eine teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung einsteigen.

Nachholfaktor

Der sog. Nachholfaktor in der Rentenberechnung soll zur Rentenanpassung 2022 wieder aktiviert werden und im Rahmen der geltenden Haltelinien wirken.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber


Bundesarbeitsgericht entscheidet über Entgeltanspruch von Minijobbern bei Kurzarbeit

In einem Grundsatzurteil vom 13. Oktober 2021 (5 AZR 211/21) hat das BAG über den Entgeltanspruch eines geringfügig Beschäftigten während Kurzarbeit entschieden. Hierzu gab es bisher keine höchstrichterliche Rechtsprechung.

Geringfügig Beschäftigte zahlen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Sie haben folglich im Falle von Kurzarbeit auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld; Kurzarbeitergeld ist, wenngleich es vom Arbeitgeber ausgezahlt wird, eine Sozialleistung der BA. Bisher war höchstrichterlich nicht geklärt, ob Minijobber einen Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber haben, wenn im Betrieb Kurzarbeit angeordnet ist. Die Vorinstanz hatte in dem Fall, der nunmehr am 13. Oktober 2021 letztinstanzlich entschieden wurde, einen Entgeltanspruch gesehen. Aus dem Entgeltanspruch – ob erfüllt oder nicht – folgt aufgrund des Entstehungsprinzips nach [§ 22 SGB IV](#) ein Beitragsanspruch der Sozialversicherung.

Das BAG hat nunmehr mit Urteil vom 13. Oktober 2021 (5 AZR 211/21) entschieden, dass ein Arbeitgeber, der seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdown“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend vollständig schließen muss, nicht das Risiko des Arbeitsausfalls trägt und daher nicht verpflichtet ist, seinen Beschäftigten eine Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen. Geringfügig entlohnte Beschäftigte hätten in den Monaten, in denen ihre Arbeitsleistung aufgrund der behördlich angeordneten Betriebsschließung unmöglich war, keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Der Arbeitgeber trage auch nicht das Risiko des Arbeitsausfalls, wenn zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen durch behördliche Anordnung die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen würden.

Bisher liegt lediglich die [Pressemeldung das BAG](#) vor. Daraus lässt sich allerdings sicher schließen, dass für Minijobber kein



Entgeltanspruch besteht, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt wurde. Die Rentenversicherungsträger werden bei ihren Prüfungen Fälle dieser Art nicht mehr aufgreifen. Offen ist, ob ein Entgeltanspruch während einer teilweise Schließung des Betriebs besteht. Dazu müssen die schriftlichen Urteilsgründe abgewartet werden.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Ehegattenbeschäftigungsverhältnissen bei Überlassung eines Firmenwagens

Der BFH hat mit Urteil vom 10. Oktober 2018 – X R 44-45/17 – entschieden, dass die Überlassung eines Firmenwagens zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung an einen geringfügig entlohnt beschäftigten Ehegatten fremdunüblich und daher steuerrechtlich nicht anzuerkennen ist. Auf das Versicherungs- und Beitragsrecht der Sozialversicherung kann die Entscheidung des BFH nicht übertragen werden.

Dem Streitverfahren lag der Sachverhalt zu Grunde, dass ein Arbeitgeber seine Ehefrau im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung zunächst mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 400 Euro beschäftigt hatte. In diesem Zusammenhang hatte der Arbeitgeber seiner Frau einen Firmenwagen zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung überlassen. Durch einen Entgeltverzicht hatte sich der monatliche Barlohnanspruch um den geldwerten Vorteil des überlassenen Firmenwagens als Sachbezug vermindert. Als Barlohn wurde danach nur noch ein Differenzbetrag zwischen dem vereinbarten Monatslohn und dem geldwerten Vorteil aus der Firmenwagenüberlassung ausgezahlt. Dieser belief sich im fraglichen Zeitraum – je nach verwendetem Fahrzeug – nur noch auf 15 Euro bzw. 137 Euro monatlich.

Nach den Feststellungen des BFH hält eine solche Ausgestaltung des Dienstverhältnisses einem in steuerlicher Hinsicht notwendigen Fremdvergleich nicht stand. Steuerrechtlich ist der Fall so zu behandeln, dass vom Arbeitsentgelt aus der Ehegattenbeschäftigung keine Lohnsteuer (mehr) entrichtet wird und es auch nicht (mehr) als Betriebsausgabe gebucht werden darf.

Wie definiert sich die Ehegattenbeschäftigung in der Sozialversicherung?

Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zwischen Angehörigen (Ehegatten, Verlobten, Lebenspartnern, Lebensgefährten, geschiedenen Ehegatten, Verwandten, Verschwägerten, sonsti-

gen Familienangehörigen) im Sinne der Sozialversicherung kann nach den in der sozialgerichtlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen angenommen werden, wenn

- der Angehörige in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausübt,
- der Angehörige dem Weisungsrecht des Arbeitgebers – wenn auch in abgeschwächter Form – unterliegt,
- der Angehörige anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wird,
- ein der Arbeitsleistung angemessenes (d. h. im Regelfall ein tarifliches oder ortsübliches) Arbeitsentgelt vereinbart ist und auch regelmäßig gezahlt wird,
- von dem Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet wird und
- das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe gebucht wird.

Dabei ist es ohne Bedeutung, ob die Beschäftigung im Rahmen einer nur geringfügig entlohnten oder mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt wird (vergleiche dazu das [Rundschreiben „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“](#) vom 21. März 2019, Anlage 4).

Wirkt sich die BFH-Rechtsprechung auf die Sozialversicherung aus?

In die sozialgerichtliche Rechtsprechung hat die Rechtsprechung des BFH, ob das sozialversicherungsrelevante Beschäftigungsverhältnis einem Fremdvergleich standhält, bisher keinen Eingang gefunden. Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Die nichtselbständige Arbeit wird durch die Tätigkeit nach Weisungen und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers geprägt ([§ 7 Abs. 1 SGB IV](#)).

Insoweit ist insbesondere auf diese Anhaltspunkte abzustellen. Die Rechtsprechung des BFH zum Fremdvergleich im Rahmen des Betriebsausgabenabzugs kann demgegenüber nicht auf die Frage übertragen werden, ob die Tätigkeit eines Angehörigen sozialversicherungsrechtlich als Beschäftigung anzusehen ist.

Ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis (Minijob) zwischen Ehegatten ist sozialversicherungsrechtlich daher regelmäßig anzuerkennen, wenn der Ehegatte aufgrund eines Arbeitsvertrages nach § 611a BGB beschäftigt wird und

- er in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausübt,
- er dem Weisungsrecht des Arbeitgebers – wenn auch in abgeschwächter Form – unterliegt,
- er anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wird und
- ein der Arbeitsleistung angemessenes (d. h. im Regelfall ein tarifliches oder ortsübliches) Arbeitsentgelt vereinbart ist und auch regelmäßig gezahlt wird.

Dem geringfügig entlohnten Ehegattenbeschäftigungsverhältnis steht nicht entgegen, dass aufgrund der Rechtsprechung des BFH vom Arbeitsentgelt Lohnsteuer nicht entrichtet und deswegen das Arbeitsentgelt nicht als Betriebsausgabe gebucht wird.

Mindestlohn und Sachbezug

Dem Ehegatten muss unter Beachtung seiner Arbeitsleistung mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden. Dabei ist zu beachten, dass durch Sachbezüge der gesetzliche Mindestlohn nicht erfüllt wird. Liegt ein anzuerkennendes Ehegattenbeschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung vor, muss unter Beachtung der geleisteten Arbeitsstunden der Mindestlohn in Geld erbracht werden. Andernfalls muss nach dem Entstehungsprinzip der Differenzbetrag verbeitragt werden (sog. Phantomlohn).

Steht der Rentenbeginn einer beschäftigten Person bevor, kann der Arbeitgeber mit einer sog. Gesonderten Meldung mit dem Meldegrund 57 die seit der letzten Entgeltmeldung ausgezahlten beitragspflichtigen Einnahmen melden. Für diese Meldung hat die Deutsche Rentenversicherung bereits 2018 mit dem so bezeichneten Verfahren „GML57“ einen neuen Kommunikationsweg zu den Arbeitgebern etabliert: „GML57“ kann jeden der über 3 Mio. Arbeitgeber aktiv ansprechen und dort elektronisch die Meldung anfordern.

Wie funktioniert „GML57“?

Mit „GML57“ fordert der jeweils zuständige Rentenversicherungsträger zunächst eine Gesonderte Meldung elektronisch an. Alle Anforderungen laufen bei der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung (DSRV) zusammen und werden von dort an den Arbeitgeber direkt oder auch an sein betreuendes Abrechnungssystem weitergeleitet.

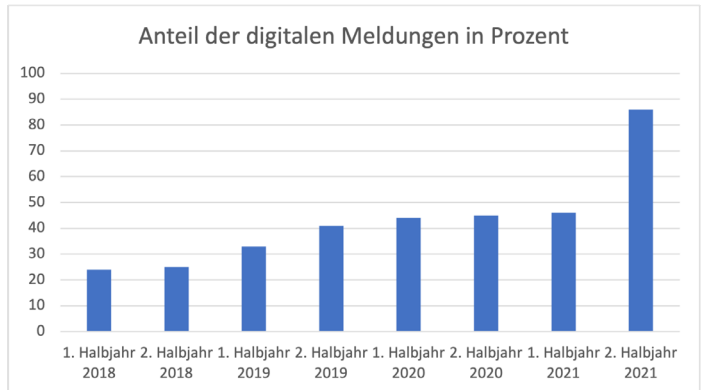
Bis zum Sommer 2021 hat die DSRV zunächst geprüft, ob sich der Arbeitgeber bereit erklärt hatte, dass ihm diese Anforderung maschinell zugestellt wird. War der Arbeitgeber noch nicht dazu in der Lage, wurde in einem Ersatzverfahren die Anforderung von der DSRV ausgedruckt und postalisch zugestellt. Das entsprach aber nicht dem Ziel der Digitalisierung.

Seit dem 1. Juli 2021 hat die DSRV das System – der gesetzlichen Grundlage entsprechend – angepasst und stellt nun jede Anforderung auf dem Kommunikationsserver zur Abholung bereit. Hier muss der Arbeitgeber, ähnlich wie bei seinem privaten Mail-Account, regelmäßig nachsehen, ob für ihn Daten bereitgestellt wurden. Dazu ist er gemäß [§ 96 SGB IV](#) mindestens einmal pro Woche verpflichtet.

Die Anbieter von Lohnsoftware hatten ihre Produkte für diese neue Technik pünktlich fit gemacht. Während im 1. Halbjahr 2021 nur 50 % der Anforderungen elektronisch zugestellt werden konnten, waren es im Juli 2021 bereits nahezu 86 % aller Anforderungen, die rechtzeitig abgeholt und quittiert wurden.

Das Verfahren soll weiter verbessert werden. Ein Mittel sind beispielsweise Mail-Informationen an Arbeitgeber, die darauf hinweisen, dass für die Entgeltsysteme Daten bereitstehen.

Den Anstieg des Anteils der digitalen Meldungen zeigt die folgende Grafik.



Zweiseitige Kommunikation steht im Vordergrund

Viele Digitalisierungsprojekte betrachten nur einseitig den Kommunikationsweg ZUR Behörde und belassen es auf dem Weg VON der Behörde beim analogen Papierverfahren. Bei „GML57“ können die vorhandenen Datenverbindungen in beide Richtungen datenschutzkonform genutzt werden. Auf den digitalen Wegen gibt es zwar, wie auf dem Postweg auch, Irrläufer und Daten, die „unzustellbar“ sind. Aber auch diese Fälle sind zahlenmäßig deutlich weniger geworden und elektronische „Unzustellbarkeiten“ können automatisiert verarbeitet werden. Ganz nebenbei konnten die Druck- und Portokosten im Verfahren um mehr als 70 % reduziert werden.

Kontakt zur DSRV

Wenn Sie als Arbeitgeber die Anforderungen zur Abgabe einer Gesonderten Meldung weiterhin auf dem Postweg erhalten, nehmen Sie bitte mit der DSRV Kontakt auf und mailen Sie an rvBEA@DRV-Bund.de. Weitere Information finden Sie auch unter www.rvBEA.de.

Zusätzliche Angaben in den Meldungen für geringfügig Beschäftigte

Ab 1. Januar 2022 wird das Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte um einige zusätzliche Angaben erweitert. Diese sind vom Arbeitgeber beim Beschäftigten abzufordern. Die Nachweise zu den Angaben sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.


Steuerdaten für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Die Minijob-Zentrale zieht neben den Sozialversicherungsbeiträgen auch die einheitliche Pauschsteuer aus geringfügigen Beschäftigungen ein und leitet diese der Finanzverwaltung weiter. Um die Überprüfung der weitergeleiteten Steuereinnahmen zu unterstützen, werden die Entgeltmeldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit Personengruppe 109 ab 1. Januar 2022 um Angaben zur Besteuerung der Beschäftigung ergänzt. Zu übermitteln ist dann, ob die Pauschsteuer in Höhe von 2 % gezahlt wurde (Kennzeichen=1). Dies ist nicht der Fall, wenn die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 %, die Steuer nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder keine Steuern abgeführt wurden (Kennzeichen=0). Darüber hinaus sind die Steuernummer des Arbeitgebers und die Identifikationsnummer (Steuer-ID) des Beschäftigten anzugeben. Hat die Steuerverwaltung im Einzelfall keine Steuernummer oder Steuer-ID vergeben, ist eine Meldung technisch auch ohne diese Angaben möglich.

Die zusätzlichen Angaben sind bei Beschäftigungsverhältnissen, die über den 31. Dezember 2021 andauern, auch in der Jahresmeldung für das Kalenderjahr 2021 anzugeben.

Krankenversicherungsschutz für kurzfristig Beschäftigte

Um zu erfahren, wie kurzfristig Beschäftigte krankenversichert sind, hat der Arbeitgeber ab 1. Januar 2022 für Beschäftigte mit Personengruppe 110 in den Anmeldungen (Abgabegründe 10 und 40) anzugeben, ob der Beschäftigte für die Zeit der Beschäftigung gesetzlich (Kennzeichen=1) oder privat krankenversichert bzw. anderweitig im Krankheitsfall abgesichert (Kennzeichen=2) ist. Der Nachweis des Krankenversicherungsschutzes ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.



Beschäftigte sind gesetzlich krankenversichert, wenn eine Versicherung im Rahmen einer Versicherungspflicht (z. B. als Rentenbezieher oder Student), einer freiwilligen Krankenversicherung oder einer Familienversicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse durchgeführt wird.

Die private Absicherung kann bei jedem privaten Krankenversicherungsunternehmen bestehen, unabhängig davon, ob dieses in Deutschland zugelassen ist. Es genügt auch eine Gruppenversicherung über den Arbeitgeber.

Anderweitig abgesichert sind Beschäftigte, die im Krankheitsfall Leistungen aus Sondersystemen erhalten oder einen Anspruch auf Sachleistungen zu Lasten eines ausländischen Versicherungsträgers haben.


Rückmeldung von Vorbeschäftigungszeiten für kurzfristig Beschäftigte

Ab 1. Januar 2022 meldet die Minijob-Zentrale an den Arbeitgeber unverzüglich nach der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten mit Personengruppe 110, ob im Kalenderjahr der Verarbeitung der Anmeldung eine weitere kurzfristige Beschäftigung besteht oder bestanden hat. Der Arbeitgeber soll hierdurch in die Lage versetzt werden, die Einhaltung der Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung zu überprüfen und, sofern diese überschritten werden und die Tätigkeit damit sozialversicherungspflichtig wird, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu melden.

Grundlage der Rückmeldung sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Eingangs der Anmeldung. Eine Korrektur der von der Minijob-Zentrale abgegebenen Rückmeldung bei Änderungen der Meldehistorie erfolgt nicht. Die Daten der Rückmeldung sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Abruf von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit für geringfügig Beschäftigte

Ab dem 1. Juli 2022 wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papier von einem elektronischen Verfahren abgelöst. Vorerst werden dabei ausschließlich gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte berücksichtigt.



Nachdem der Beschäftigte den Arbeitgeber in gewohnter Weise über die Arbeitsunfähigkeit informiert hat, ruft dieser die entsprechenden Zeiten nach [§ 109 SGB IV](#) elektronisch bei der zuständigen Krankenkasse ab. Die Krankenkasse übermittelt dem Arbeitgeber daraufhin unverzüglich elektronisch u. a. die Angaben zur Dauer der Arbeitsunfähigkeit, zum Datum der Feststellung und ob es sich um eine Erst- oder Folgemeldung handelt.

Zu beachten ist, dass auch der Abruf von Arbeitsunfähigkeitszeiten für geringfügig Beschäftigte bei der tatsächlichen gesetzlichen Krankenkasse des Beschäftigten und keinesfalls bei der Minijob-Zentrale zu erfolgen hat. Um am Verfahren teilnehmen zu können, ist demzufolge die zuständige gesetzliche Krankenkasse künftig auch für geringfügig Beschäftigte zu erheben und im Entgeltabrechnungsprogramm zu speichern.

Einmalzahlungen und Kurzarbeitergeld

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt unterliegt in der Sozialversicherung der Beitragspflicht, soweit die bisherigen beitragspflichtigen Einnahmen im laufenden Kalenderjahr die maßgebliche anteilige jährliche BBG nicht ausgeschöpft haben. Bezieht ein Beschäftigter Kurzarbeitergeld, ist in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung neben einem eventuellen tatsächlichen Arbeitsentgelt zusätzlich ein fiktives Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. In der Arbeitslosenversicherung ist hingegen kein zusätzliches fiktives Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Wie wirkt sich dies auf die Abrechnung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt und in einem Störfall bei einer Wertguthabenvereinbarung aus?

Einmalzahlungen

Gemäß [§ 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) sind Einmalzahlungen (das Gesetz spricht von „einmalig gezahltem Arbeitsentgelt“) Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Es handelt sich hierbei beispielsweise um Bezüge wie Weihnachtsgelder, Urlaubsgelder, Gratifikationen usw. Maßgeblich ist, dass sie in größeren Zeitabständen als monatlich gezahlt werden und gleichzeitig kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen. Sie sind grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt werden.

Einmalzahlungen

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt unterliegt der Beitragspflicht in der Sozialversicherung nur, soweit das bisherige beitragspflichtige Arbeitsentgelt des laufenden Kalenderjahres die maßgebliche anteilige jährliche BBG für denselben Zeitraum nicht erreicht hat ([§ 23a Abs. 3 SGB IV](#)).

Anteilige jährliche BBG

Die anteilige jährliche BBG ist der Teil der jeweiligen jährlichen BBG, der der Dauer der Beschäftigung beim Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr bis zum Ende des Kalendermonats entspricht, dem die Einmalzahlung zuzuordnen ist ([§ 23a Abs. 3 Satz 2 SGB IV](#)).

Zu diesem Zweck sind die sich aus den Zeiten der versicherungspflichtigen Beschäftigung ergebenden Sozialversicherungstage ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 BVV](#)) festzustellen. Bei Bezug von Kurzarbeitergeld besteht die versicherungspflichtige Beschäftigung in allen Zweigen der Sozialversicherung fort ([§ 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V](#), [§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI](#), [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) und [§ 24 Abs. 3 SGB III](#)). Dies gilt auch für die Monate, in denen neben dem Bezug von Kurzarbeitergeld keine eigene Arbeitsleistung erbracht wird. Damit sind auch während der Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld Sozialversicherungstage zu berücksichtigen. Die anteilige jährliche BBG ist für jeden Zweig der Sozialversicherung getrennt unter Berücksichtigung der angefallenen Sozialversicherungstage zu ermitteln.

Beitragspflichtige Einnahmen

Beitragspflichtige Einnahme im Sinne der Sozialversicherung ist das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung.

In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind bei Bezug von Kurzarbeitergeld zusätzlich Beiträge aus einem fiktiven Arbeitsentgelt zu berechnen und abzuführen. Fiktives Arbeitsentgelt in diesem Sinne ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt, welcher allerdings nur zu 80 % berücksichtigt wird ([§ 232a Abs. 4 SGB V](#), [§ 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI](#) und [§ 163 Abs. 6 SGB VI](#)). Auch dieses fiktive Entgelt ist den beitragspflichtigen Einnahmen zuzurechnen.

In der Arbeitslosenversicherung sind hingegen bei Bezug von Kurzarbeitergeld keine zusätzlichen fiktiven Entgelte zu berücksichtigen.

Beitragspflichtige Einmalzahlung

Einmalzahlungen unterliegen insoweit der Beitragspflicht als zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die anteilige jährliche BBG nicht ausgeschöpft wird. In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind bei der Bestimmung des maßgeblichen Arbeitsentgelts die fiktiven Entgelte während des Bezuges von Kurzarbeitergeld zu berücksichtigen, in der Arbeitslosenversicherung hingegen nicht. Bei gleicher anteiliger jährlicher BBG würde sich in diesen Fällen in der Arbeitslosenversicherung eine höhere beitragspflichtige Einmalzahlung als in der Rentenversicherung ergeben.

Um sicher zu stellen, dass in der Regel eine Einmalzahlung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung in derselben Höhe der Beitragspflicht unterliegt, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrem Rundschreiben vom 11. Juli 2007 zum Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung vom 24. April 2006 festgelegt, dass bei der Bestimmung der Beitragshöhe einer Einmalzahlung in der Arbeitslosenversicherung auch die fiktiven Entgelte zu berücksichtigen sind. Heranzuziehen sind dafür die fiktiven Entgelte aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn der Aufbau eines Wertguthabens schriftlich vereinbart wurde, die Vereinbarung nicht lediglich das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt, Arbeitsentgelt ins Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit zu entnehmen, das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird, das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt (§ 7b SGB IV).

Wertguthabenvereinbarungen

Bei einer Wertguthabenvereinbarung wird durch den Arbeitnehmer aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Arbeitsentgelt angespart und im Falle einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeit durch den Arbeitgeber wieder ausgezahlt (§ 7b SGB IV). Das Wertguthaben ist in der Regel in Geld zu führen und muss gegen Insolvenz geschützt sein (§ 7e SGB IV). Wird der Beschäftigte vollständig von der Arbeit freigestellt und das angesparte Arbeitsentgelt ausgezahlt, besteht in diesen Fällen die versicherungspflichtige Beschäftigung fort (§ 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV).

Wird das angesparte Arbeitsentgelt hingegen nicht für die Zeit einer teilweisen oder vollständigen Freistellung von der Arbeit, sondern anderweitig verwendet, tritt ein Störfall ein. Für die Bestimmung, in welcher Höhe in diesen Fällen das angesparte Arbeitsentgelt der Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung unterliegt, hat der Arbeitgeber kalenderjährlich die sog. SV-Luft festzustellen (§ 23b Abs. 2 und Abs. 2a SGB IV). Diese SV-Luft ist die Differenz zwischen der kalenderjährlichen BBG des jeweiligen Versicherungszweigs und dem in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Bei einem Störfall wird die kalenderjährlich festgestellte SV-Luft summiert. In dieser Höhe unterliegt ein Wertguthaben im Störfall in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung der Beitragspflicht.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben anlässlich ihrer Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 11. November 2021 festgelegt, dass bei Bezug von Kurzarbeitergeld bei der Feststellung der kalenderjährlichen SV-Luft auch in der Arbeitslosenversicherung die fiktiven Entgelte der Rentenversicherung zu berücksichtigen sind.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2022

Zum Jahreswechsel werden wieder viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2022 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	7.050	6.750
Jahr	84.600	81.000
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	8.650	8.350
Jahr	103.800	100.200
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.837,50
Jahr		58.050
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		64.350
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		58.050
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		450
Übergangsbereich		
Faktor F		0,7509
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.290	3.150
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		270
Freie Unterkunft		241
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur KV		1,3 %
Pflegeversicherung		3,05 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,35 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		2,4 %
Insolvenzgeldumlage		0,09 %
Künstlersozialabgabe		4,2 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn liegt vom 1. Januar bis 30. Juni 2022 bei 9,82 Euro. Ab 1. Juli 2022 steigt er auf 10,45 Euro. ³		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer

³ Der Koalitionsvertrag sieht einen Mindestlohn in Höhe von 12 Euro vor