

# 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. 3096](#)) 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 EUR Steuerfreibetrag = 5.400 EUR sozialversicherungsrechtliches Jahresarbeitsentgelt. Daraus ergibt sich ein monatliches sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt von 450 EUR ( $1/12$  von 5.400 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.  $3.000 \text{ EUR}$  Steuerfreibetrag =  $6.600 \text{ EUR}$  sozialversicherungsrechtliches Jahresarbeitsentgelt. Daraus ergibt sich ein monatliches sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt von  $550 \text{ EUR}$  ( $1/12$  von  $6.600 \text{ EUR}$ ). 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.

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen Sie an unserer Online-Umfrage

zur Ausgabe 2/2021 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/3419f6e>

### Betriebsprüfung 2

Rechte und Pflichten

### Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz 3

Evaluation abgeschlossen

### Korrekturhinweise 5

### Verwarnungsgelder im Straßenverkehr 6

Teil des beitragspflichtigen Entgelts?

### Ärztinnen und Ärzte in Impf- und Testzentren 9

Einnahmen steuerfrei und beitragsfrei

### Organtätigkeiten in einer Europäischen Gesellschaft (SE) 13

BSG zur Vergleichbarkeit mit Aktiengesellschaften

### Kurzfristige Beschäftigungen 15

BSG-Entscheidung: Monate und/oder Arbeitstage?



## Rechte und Pflichten bei der Betriebsprüfung

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: 29.4.2021

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).

**Alle vier Jahre prüfen die Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern, ob sie ihre Pflichten rund um den Gesamtsozialversicherungsbeitrag erfüllt haben. Die gegenseitigen Rechte und Pflichten bei der Prüfung regelt die BVV. Dazu gehört beispielsweise, wann und wie eine Prüfung angekündigt wird, welche Unterlagen vorzulegen sind und wie die Prüfung abgeschlossen wird. In der letzten Ausgabe hat summa summarum über eine Selbstverpflichtung der Rentenversicherung berichtet, die über diese Regelungen hinausgeht.**

Die [Ausgabe 1/2021](#) von summa summarum befasste sich mit dem BSG-Urteil vom 19. September 2019 – [B 12 R 25/18 R](#) und der von den Rentenversicherungsträgern daraus abgeleiteten Selbstverpflichtung zur Prüfung von geschäftsführenden Gesellschaftern einer GmbH sowie von Angehörigen eines Arbeitgebers (Ehegatten, Lebenspartner, Abkömmlinge). Dabei stellt sich zwangsläufig die Frage: Was ist mit anderen Sachverhalten?

Die von den Rentenversicherungsträgern eingegangene Selbstverpflichtung geht über das hinaus, was die [BVV](#) verlangt, nämlich die stichprobenhafte Prüfung der Abrechnungen im gesamten Prüfzeitraum. Sie gibt damit dem Arbeitgeber und dem von der Selbstverpflichtung betroffenen Personenkreis Sicherheit für die abgerechneten Zeiträume, vor allem aber – so lange sich nichts ändert – für die Zukunft. Daneben gibt es aber noch andere prüfrelevante Sachverhalte (z. B. beitragsrechtlicher Natur), für die sich der Arbeitgeber u. U. auch eine verbindliche Beurteilung wünscht. Das Recht, eine solche Beurteilung im Rahmen der Prüfung zu erhalten, hat der Arbeitgeber. Er muss allerdings aktiv auf die Prüferin oder den Prüfer zugehen und eine Beurteilung verlangen. Außerhalb einer Prüfung kann der Rentenversicherungsträger als Prüfinstitution keine verbindliche Entscheidung treffen. Hier steht der Weg zur Einzugsstelle oder – bei [Statusfragen](#) – zur Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund offen.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Evaluierung des Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetzes abgeschlossen

Im Januar 2019 erhielt das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) vom BMAS den Auftrag, das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz, welches am 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist, zu evaluieren. Im Dezember 2020 ist der 149-seitige Evaluierungsbericht vorgelegt worden. Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass die mit dem Gesetz verfolgten Ziele in erheblichem Umfang erreicht wurden und Verbesserungsbedarf nur in Einzelpunkten besteht.

### Das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz im Überblick

Zentrale Ziele des Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetzes (KSASStabG) sind die Stabilisierung des Abgabesatzes, eine größere Abgabegerechtigkeit, eine Erhöhung der Prüfwirksamkeit bei verringertem Aufwand, eine Verwaltungsvereinfachung im Geringfügigkeitsbereich und eine Erleichterung bei der Gründung von Ausgleichsvereinigungen und weiteren Verfahrensabläufen. Um diese zu erreichen, wurden Neuregelungen beschlossen zu:


- der Geringfügigkeitsgrenze ([§ 24 Abs. 3 KSVG](#))
- den Betriebsprüfungen ([§§ 28p SGB IV, 35 KSVG](#))
- den Ausgleichsvereinigungen ([§ 32 KSVG](#))
- den Bußgeldern ([§ 36 Abs. 3 KSVG](#))

Während vor dem 1. Januar 2015 pro Jahr rund 70.000 Arbeitgeber geprüft wurden, werden seither alle rund 800.000 Arbeitgeber im Jahr mit dem Thema Künstlersozialabgabe konfrontiert, sei es durch eine Prüfung oder sei es durch eine Beratung.

### Evaluierung unter Einbeziehung von Arbeitgebern/Steuerberatern

Die Evaluierung nach vier Jahren Prüferfahrung sollte Aufschluss darüber geben, ob diese Ziele erreicht wurden oder nicht. Dazu wurden verschiedene Analysen und Befragungen durchgeführt:

- Statistische Analyse von Daten der Deutschen Rentenversicherung und der Künstlersozialkasse

- 
- Online-Befragung aller Prüfer der Rentenversicherungsträger
  - Befragung aller Prüfer der Künstlersozialkasse durch Interviews
  - Online-Befragung von geprüften Arbeitgebern
  - Online-Befragung von Steuerberatern
  - Befragung von Ausgleichsvereinigungen (Interviews)

Gerade dank des Engagements der geprüften Arbeitgeber und Steuerberater, die sich ab Ende November 2019 die Zeit genommen haben, an den Online-Befragungen teilzunehmen, war es möglich, Antworten auf die Forschungsfragen zu erhalten, die sich nicht allein mit statistischen Analysen ermitteln ließen.

### **Zusammenfassung zentraler Ergebnisse**

#### **Stabilisierung des Abgabesatzes**

Seit dem Jahr 2018 ist eine Stabilisierung des Abgabesatzes trotz des Anstiegs der Zahl der Beitragszahler und der Höhe ihrer Einkommen gelungen, wozu zwei Faktoren beigetragen haben: die gestiegenen Honorarsummen der Unternehmen sowie deren umfassendere Heranziehung durch eine Ausweitung der Prüfverfahren.


#### **Verbesserung der Abgabegerechtigkeit**

Die Zahl der Unternehmen, die in Form einer Prüfung oder Beratung mit der Künstlersozialabgabe (KSA) befasst wurden, hat sich seit 2015 auf insgesamt jährlich etwas mehr als 700.000 Unternehmen erhöht. Davon sind rund 370.000 Arbeitgeber anlässlich der turnusmäßigen Betriebsprüfung durch die „Hinweise über die Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz“ beraten worden

Die Experten sehen hierdurch eine Steigerung der Abgabegerechtigkeit, wenngleich auch aufgezeigt wird, dass es weiteren Verbesserungsbedarf bei der Ausgestaltung dieser Hinweise gibt.

#### **Einführung einer neuen Geringfügigkeitsgrenze**

Die Bewertung der neu eingeführten Geringfügigkeitsgrenze fällt unterschiedlich aus.



Aus Sicht der befragten Prüferinnen und Prüfer trägt die Einführung einer Geringfügigkeitsgrenze zu einer Verwaltungserleichterung bei.

Die Steuerberater bewerten diese Möglichkeit weniger positiv, und auch die Mehrheit der Arbeitgeber sieht darin keine Erleichterung, was laut Bericht damit zusammenhängen dürfte, dass sie zunächst alle relevanten Unterlagen zusammenstellen und dann prüfen müssen, ob die Geringfügigkeitsgrenze in Anspruch genommen werden kann oder nicht.

Den vollständigen Bericht hat das BMAS im Februar 2021 veröffentlicht. Sie können ihn auf der Internetseite des BMAS ([Publikationen/Forschungsberichte](#)) herunterladen.

## Korrekturhinweise

Die Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z“ wurde am 31. März 2021 aktualisiert. Bei den Stichworten „Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener“ und „Corona-Beihilfen“ wurden Korrekturen vorgenommen.

Die Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Meldungen“ wurde am 23. April 2021 aktualisiert. Im Kapitel „Haushaltsscheckverfahren“ wurden die Werte für Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft korrigiert. Unter Ziffer 6.4 wurde der Abgabegrund GD 10 eingefügt.

Bitte laden Sie sich die aktualisierten Fassungen herunter.

[Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z](#)

[Auf den Punkt gebracht: Meldungen](#)

## Verwarnungsgelder: Beitragspflichtiges Entgelt?

[Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 9. April 2014](#)

**Schon länger war klar, dass vom Arbeitgeber übernommene Buß- und Verwarnungsgelder, die gegen bei ihm beschäftigte Arbeitnehmer (z. B. wegen des Verstoßes gegen die Lenk- und Ruhezeiten) verhängt worden waren, zum steuer- und damit beitragspflichtigen Arbeitslohn gehören. Die Sozialversicherung folgt hier der finanzgerichtlichen Rechtsprechung (BFH vom 14. November 2013 – [VI R 36/12](#)).**

Der Finanzgerichtsbarkeit stellte sich zuletzt die weiter gehende Frage, ob Verwarnungsgelder, die zwar aufgrund von Rechtsverstößen der Beschäftigten verhängt, aber nicht gegen den Beschäftigten selbst, sondern gegen den Arbeitgeber festgesetzt (also gefordert) werden, ebenso zu behandeln sind.

### Aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofs

Hier lässt die aktuelle Entscheidung des BFH vom 13. August 2020 – [VI R 1/17](#) aufhorchen, die leicht zu Missverständnissen führen kann.

In dem vom BFH entschiedenen Fall hatte ein Paketzustellendienst immer wieder die Verwarnungsgelder übernommen, die wegen Verstößen seiner Zusteller gegen Halte- und Parkregeln verhängt wurden. Hierbei wurden die Verwarnungsgelder in vielen Fällen nicht gegen die Zusteller selbst, sondern nach [§ 56 Abs. 1 Satz 1 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten](#) (OWiG) gegen den Zustelldienst, mithin den Arbeitgeber, als Halter der Fahrzeuge festgesetzt.

Der BFH hat entschieden, dass der Arbeitgeber als Halter eines Kfz die Zahlung eines Verwarnungsgeldes wegen einer ihm erteilten Verwarnung auf eine eigene Schuld leistet. Allein die Zahlung des Verwarnungsgeldes führt deshalb nicht zu Arbeitslohn des die Ordnungswidrigkeit begehenden Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber lässt die Verwarnung durch Zahlung des Verwarnungsgeldes sich gegenüber wirksam werden. Da die Verwarnung dem Arbeitgeber ungeachtet seines fehlenden Tatbeitrages erteilt wird, ist nur der Arbeitgeber Beteiligter des Verfahrens und nicht der Fahrer, der die Ordnungswidrigkeit begangen hat. Der Arbeitgeber leistet folglich auf eine

eigene und nicht auf die fremde Schuld seiner Arbeitnehmer. Somit kann, anders als in der Entscheidung aus dem Jahre 2013, nicht unmittelbar davon ausgegangen werden, dass es sich bei der „Übernahme“ des Verwarnungsgeldes um beitragspflichtigen Arbeitslohn handelt.

An diesem Punkt wird der Leser des Urteils leicht in die Irre geführt. Es besteht nur auf den ersten Blick und nur scheinbar Steuerfreiheit und Beitragsfreiheit. Der BFH hat nämlich weiter klargestellt, dass auch der Verzicht auf einen Regress gegen den Arbeitnehmer steuer- und damit beitragsrechtliche Konsequenzen mit sich bringt.

Erlässt der Arbeitgeber eine realisierbare Forderung, liegt hierin die Zuwendung eines als Arbeitslohn zu erfassenden geldwerten Vorteils. Die Bereicherung des Arbeitnehmers liegt darin, dass der Verzicht des Arbeitgebers auf seine Ersatzforderung eine Verbesserung der Vermögenssituation des Arbeitnehmers darstellt. In dem zu entscheidenden Fall wurde die Angelegenheit zur Klärung der Frage, ob ein Regressanspruch besteht, an die Vorinstanz zurückverwiesen.


### **Arbeitslohn auch bei Verzicht auf Regress**

Nach § 14 Abs. 1 SGB IV sind Arbeitsentgelt alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Auch bei geldwerten Vorteilen handelt es sich um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Der Verzicht auf den Regress stellt einen solchen geldwerten Vorteil dar.

Der BFH gibt in dem Urteil auch den Hinweis, was Rechtsgrund für einen Regressanspruch gegen die Arbeitnehmer sein kann. Bei der Akzeptanz und Zahlung des Verwarnungsgeldes wird es sich um einen Fall der Geschäftsführung ohne Auftrag nach §§ 683, 670 BGB handeln.

Es entspricht dem mutmaßlichen Interesse des Fahrers, der das Halteverbot nicht beachtet hat, dass sein Arbeitgeber die Zahlung des Verwarnungsgeldes für ihn übernimmt und er von





weiteren Ermittlungen und einer Verwarnungsgeldfestsetzung gegen ihn selbst verschont bleibt.

Der Verzicht auf die Geltendmachung dieser Forderung, die dem Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer zusteht, führt zu Arbeitslohn i. S. d. [§ 19 Abs. 1 Satz 1 EStG](#) und damit auch zu beitragspflichtigem Arbeitsentgelt nach [§ 14 Abs. 1 SGB IV](#). Die Bereicherung des Arbeitnehmers liegt darin, dass der Verzicht des Arbeitgebers auf seine Ersatzforderung eine Verbesserung seiner Vermögenslage zur Folge hat.

Unterlässt der Arbeitgeber die Geltendmachung der Regressansprüche, wurden die Forderungen nach [§ 397 BGB](#) erlassen. Die Verwarnungsgelder stellen demnach als geldwerte Vorteile beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

### **Fazit**

Im Ergebnis ändert sich mit dem Urteil des BFH bei der beitragsrechtlichen Bewertung von übernommenen Buß- und Verwarnungsgelder damit nichts. Ob die Sanktion nun gegen den Arbeitgeber oder gegen den Arbeitnehmer bzw. Fahrer festgesetzt wurde, spielt keine Rolle; in beiden Fällen handelt es sich um steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

## Corona-Pandemie: Versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung von Mitarbeitenden der Impf- und Testzentren

**Zur Bekämpfung der Corona-Pandemie werden Impf- und Testzentren betrieben. Für die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung dort tätiger Ärzte hat der Gesetzgeber übergangsweise Sonderregelungen vorgesehen.**

### Versicherungsrechtliche Beurteilung

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Mitarbeiter in den Impf- und Testzentren, einschließlich der dort angeschlossenen mobilen Impf- und Testteams, gelten keine besonderen Regelungen. Die Beurteilung erfolgt daher nach den allgemeinen Kriterien zur Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbständigen Tätigkeit. Dabei sind insbesondere die Entscheidungen des BSG zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von sog. Honorarärzten in Krankenhäusern und Honorarpflegekräften in Pflegeeinrichtungen aus dem Jahr 2019 zu berücksichtigen (vgl. [summa summarum Ausgabe 3/2019](#)).

Maßgebend sind immer die konkreten Umstände des Einzelfalls. Nach der bisher bekannten Ausgestaltung der Tätigkeiten des medizinischen und nichtmedizinischen Personals der Impf- und Testzentren sowie der dort angeschlossenen mobilen Impf- und Testteams in verschiedenen Bundesländern ist jedoch davon auszugehen, dass diese grundsätzlich im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung erbracht werden. Denn die Arbeitsleistungen werden aufgrund der zwingend notwendigen Beachtung der von den Betreibern der Einrichtungen vorgegebenen organisatorischen Rahmenbedingungen und detaillierten Handlungsabläufe in einer fremdbestimmten Arbeitsorganisation weisungsgebunden eingegliedert erbracht. Für die Annahme einer – eine selbständige Tätigkeit kennzeichnenden – selbstbestimmten und weisungsfreien Ausgestaltung der Arbeitsleistung sowie eines damit verbundenen Unternehmerrisikos besteht kein Raum.

### Sonderregelung für Ärzte

#### Ausschluss versicherungsrechtlicher Folgen

Auch wenn die Ärzte der Impf- und Testzentren sowie der dort angeschlossenen mobilen Impf- und Testteams zu den Einrich-

tungen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen, ergeben sich daraus aber keine versicherungs- und beitragsrechtlichen Folgen.

#### **Impfärzte vom 15. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2021**

Mit dem Gesetz zur Reform der technischen Assistenzberufe in der Medizin ([MTA-Reform-Gesetz](#)) vom 24. Februar 2021 (BGBl. I S. 274) ist eine Übergangsregelung getroffen worden, wonach in der Zeit vom 15. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2021 Einnahmen aus Tätigkeiten von Ärzten in einem Impfzentrum im Sinne der Coronavirus-Impfverordnung oder einem dort angegliederten mobilen Impfteam nicht beitragspflichtig sind. Damit fehlt es in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht an der Entgeltlichkeit der Beschäftigung, sie ist nicht versicherungspflichtig. Für Tätigkeiten, die nicht versicherungspflichtig sind, und bei denen Einnahmen nicht beitragspflichtig sind, bestehen auch keine Meldepflichten zur Sozialversicherung (Art. 14a MTA-Reform-Gesetz zu [§ 130 SGB IV](#)).

#### **Testärzte vom 4. März 2021 bis 31. Dezember 2021**


Die gleiche Übergangsregelung wurde für Ärzte getroffen, die in einem Testzentrum im Sinne der Coronavirus-Testverordnung oder einem dort angegliederten mobilen Testteam in der Zeit vom 4. März 2021 bis 31. Dezember 2021 tätig werden (Art. 14b MTA-Reform-Gesetz zu [§ 131 SGB IV](#)).

Die Regelung gilt aus Bestandsschutzgründen nicht für Tätigkeiten, die vor dem 4. März 2021 vereinbart wurden. Auf die Gründe für die Notwendigkeit dieser Bestandsschutzregelung für Ärzte in Testzentren und mobilen Testteams gegenüber den Ärzten in Impfzentren und mobilen Impfteams geht die Gesetzesbegründung nicht ein.

#### **Schutzbedürfnis des übrigen Personals**

Die Regelungen sind auf Ärzte beschränkt und erfassen demnach nicht das übrige Personal der Impf- und Testzentren und dort angeschlossenen mobilen Impf- und Testteams.

Der Gesetzgeber hat dies damit begründet, dass es sich bei den Ärzten um einen besonderen Personenkreis handeln würde, welcher immer einem berufsständischen Versorgungswerk zugeordnet sei und bereits zu einer großen Zahl nicht der Sozial-



versicherungspflicht unterfallen würde, insbesondere, weil mit der Ausnahme im Wesentlichen selbständig tätige niedergelassene Ärzte sowie entsprechende Ruheständler angesprochen werden würden ([BT-Drs. 19/26249](#)).

Weitere Personengruppen (z. B. Medizinisch-technische Fachangestellte, Pflegekräfte) gingen im Unterschied zu den Ärzten typischerweise regelmäßig ihrer Erwerbstätigkeit in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nach. Der mit einer Sozialversicherungspflicht einhergehende soziale Schutz sei für sie von größerer Bedeutung als für Ärzte.

### **Arbeitnehmerüberlassung**

Von den Sonderregelungen werden jedoch nur die Ärzte erfasst, die in einem direkten Vertragsverhältnis zu den Betreibern der Impf- bzw. Testeinrichtungen stehen, aus dem sich der Anspruch auf die Einnahmen ergibt, für die die Beitragspflicht ausdrücklich ausgeschlossen wurde.

Ärzte, die hingegen in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der sie im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses als Verleiher den Betreibern der Impf- bzw. Testeinrichtungen zur Arbeitsleistung überlässt ([§ 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz](#)), haben einen Arbeitsentgeltanspruch aus diesem Arbeitsverhältnis. Dieser grundsätzliche Arbeitsentgeltanspruch gegenüber dem Verleiher wird durch die vertraglichen Vereinbarungen des Verleihers mit den Betreibern der Impf- bzw. Testeinrichtungen als Entleiher nicht berührt.

Bei den in einer Hauptbeschäftigung bei einem Verleiher stehenden Ärzten entspricht diese Rechtsfolge auch der Gesetzesbegründung zu den Sonderregelungen, wonach die Ausnahme vom Sozialversicherungsschutz u. a. auf die Bedeutung des Schutzbedürfnisses der Ärzte in der Sozialversicherung abstellt. Würde die Arbeitnehmerüberlassung der Ärzte an Betreiber der Impf- bzw. Testeinrichtungen mit einem vorübergehenden Verlust ihres bisherigen Sozialversicherungsschutzes aus dem Beschäftigungsverhältnis einhergehen, würde dies zudem der mit den Regelungen beabsichtigten Steigerung der Attraktivität des Einsatzes von Ärzten in den Impf- bzw. Testeinrichtungen entgegenstehen.

## Beitragsrechtliche Behandlung

Für die beitragsrechtliche Behandlung des Arbeitsentgelts der übrigen Beschäftigten der Impf- und Testzentren gelten grundsätzlich keine Besonderheiten.

Allerdings soll sich die Finanzministerien von Bund und Ländern auf eine steuerliche Entlastung der Mitarbeiter in Impfzentren verständigt haben. Diese sollen unter den Voraussetzungen des [§ 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG](#) von der sog. Übungsleiter- bzw. Ehrenamtspauschale profitieren. Diese Information kann z. B. einer [Pressemitteilung](#) des Landes Baden-Württemberg entnommen werden.

Dabei sollen diejenigen Mitarbeiter, die direkt an der Impfung beteiligt sind – also in Aufklärungsgesprächen oder beim Impfen selbst – die Übungsleiterpauschale in Höhe von 3.000 Euro im Jahr (2020: 2.400 Euro) in Anspruch nehmen können.

Diejenigen Mitarbeiter, die in der Verwaltung und der Organisation von Impfzentren tätig werden, sollen die Ehrenamtspauschale in Höhe von 840 Euro im Jahr (2020: 720 Euro) in Anspruch nehmen können.

Diese Regelung soll für Einkünfte in den Jahren 2020 und 2021 gelten. Ob es sich hierbei um eine beabsichtigte gesetzliche Sonderregelung oder eine Auslegung der bestehenden Regelung handelt, ist unklar. In den bekannten Veröffentlichungen wird zudem von freiwilligen Helfern in den Impfzentren gesprochen. Es dürfte aber davon auszugehen sein, dass damit die Beschäftigten der Impfzentren und auch der mobilen Impfteams gemeint sind, die diese Beschäftigung im Sinne der steuerrechtlichen Regelung nebenberuflich ausüben.

Eine offizielle Publikation des BMF zu dieser Thematik liegt nicht vor.

Nach [§ 3 Nr. 26 und 26a EStG](#) steuerfreie Einnahmen zählen jedenfalls nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 S vEV](#) nicht zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt. Rückwirkende gesetzliche Regelungen einer Steuerfreiheit können sich versicherungs- und beitragsrechtlich jedoch grundsätzlich nur für künftige Zeiträume auswirken. Auslegungen der Finanzverwaltung können hingegen auch zurück liegende Zeiträume betreffen.

## BSG-Urteile zu Organtätigkeiten in einer Europäischen Gesellschaft (SE)

**Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft (AG) sind in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Absatz 1 Nr. 5 SGB III) bzw. nicht versicherungspflichtig (§ 1 Satz 3 SGB VI). In zwei Urteilen vom 7. Juli 2020 (B 12 R 19/18 R und B 12 27/18 R) hatte sich das BSG mit der Frage zu befassen, ob diese Ausnahmegesetze auch für Organmitglieder einer monistisch organisierten Europäischen Gesellschaft (SE) gelten.**

### Bisherige Rechtsprechung

Das BSG lehnt in ständiger Rechtsprechung eine erweiternde Auslegung der genannten Ausnahmegesetze grundsätzlich ab. Es hat daher eine Gleichstellung von Organen anderer juristischer Personen im Wege richterlicher Rechtsfortbildung nur wegen der Vergleichbarkeit von Gesellschaftsformen ausgeschlossen. Möglich ist hingegen eine gesetzliche Tatbestandsgleichstellung durch eine sog. Äquivalenzregelung. Für Vorstandsmitglieder „großer“ Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG) hat das BSG das Vorliegen einer solchen Äquivalenzregelung bejaht, weil die Vorstandsmitglieder des VVaG durch eine Reihe von Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes den Vorstandsmitgliedern einer AG rechtlich gleichgestellt sind.

### Rechtsgrundlagen und Organisationsformen einer SE

Die SE (Societas Europaea) ist eine europäische Kapitalgesellschaft. Wesentliche Rechtsgrundlagen sind die [Verordnung \(EG\) Nr. 2157/2001](#) des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (SE-VO) sowie das vom nationalen Gesetzgeber erlassene SE-Ausführungsgesetz ([SEAG](#)).

Organe der SE sind neben der Hauptversammlung der Aktionäre entweder ein Aufsichts- und ein Leitungsorgan (dualistisches System) oder (nur) ein Leitungsorgan, der Verwaltungsrat (monistisches System). Neben dem Verwaltungsrat sind für das monistische System geschäftsführende Direktoren vorgesehen, die zugleich Mitglieder des Verwaltungsrats sein können.

## **BSG-Urteile vom 7. Juli 2020 – B 12 R 19/18 R und B 12 R 27/18 R**

Mit seinen Urteilen vom 7. Juli 2020 hat das BSG seine bisherige Rechtsprechung zur Übertragung der für Vorstandmitglieder einer AG geltenden Ausnahme von der Versicherungspflicht in der Arbeits- und Rentenversicherung auf Vorstandsmitglieder oder Mitglieder vergleichbarer Organe anderer juristischer Personen konkretisiert. Für Verwaltungsratsmitglieder und geschäftsführende Direktoren einer monistisch organisierten SE gelten die Ausnahmebestimmungen zwar nicht unmittelbar, da ein Verwaltungsratsmitglied kein Mitglied des „Vorstandes“ einer AG ist. Allerdings enthalten die für die SE geltenden Rechtsnormen Äquivalenzregelungen, die jedenfalls zu einer sozialversicherungsrechtlichen Gleichstellung beider Personenkreise führt. Erforderlich, aber auch ausreichend ist die weitgehende rechtliche Gleichstellung von Vorstandsmitgliedern der AG und Verwaltungsratsmitgliedern der SE, die sich nach dem Willen des (europäischen) Gesetzgebers auch außerhalb des Aktiengesetzes auswirken soll. Kernanliegen der SE-VO und des SEAG sind eine Gleichbehandlung beider Gesellschaftsformen.

In einem der beiden entschiedenen Fälle war der Betroffene Verwaltungsratsmitglied und zugleich geschäftsführender Direktor der SE. Der Ausschluss von Versicherungspflicht erstreckt sich in diesem Fall auch auf die Tätigkeit als geschäftsführender Direktor.

## Drei Monate oder 70 Arbeitstage: Welcher Grenzwert ist bei kurzfristigen Beschäftigungen maßgeblich?

**Befristete, nicht berufsmäßige Beschäftigungen sind im Sinne der Sozialversicherung geringfügig und damit versicherungsfrei, wenn bestimmte, im Gesetz genannte Zeiten – drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres – nicht überschritten werden. Aber welcher dieser Werte ist maßgeblich? Die Antwort der Verwaltung lautete bisher: Es kommt darauf an. Der 12. Senat des BSG meint in einem aktuellen Urteil vom 24. November 2020: Beide!**

Das Gesetz kennt zwei Arten geringfügiger Beschäftigungen: Die geringfügig entlohnte Beschäftigung („Minijob“), die wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts als „geringfügig“ definiert wird, und die kurzfristige Beschäftigung. Letztere ist gemäß [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) geringfügig, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf „längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage“ im Voraus vertraglich oder aufgrund ihrer Eigenart auf diese Zeit befristet ist und bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Darüber, welche dieser Zeitgrenzen für die Bemessung der maximalen Dauer maßgeblich ist, trifft das Gesetz keine Aussage.

### Bisherige Auslegung der Verwaltung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in den „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen“ ([Geringfügigkeits-Richtlinien](#) – zuletzt aktualisierte Fassung vom 21. November 2018) die jeweilige Anwendung der genannten Werte vom zeitlichen Umfang der Beschäftigung innerhalb einer (Arbeits-)Woche abhängig gemacht. Von einem Dreimonatszeitraum (oder – bei der erforderlichen Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres – von umgerechnet 90 Kalendertagen) ist dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Wird dagegen die Beschäftigung an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen.



## Urteil des BSG vom 24. November 2020

Obwohl sowohl die Vorschrift selbst – teilweise mit anderen Zeitwerten, aber inhaltlich nahezu unverändert – wie auch die vorstehend beschriebene Auslegung durch die Sozialversicherungsträger schon jahrzehntelang existieren, hatte sich das BSG erstaunlicherweise erstmals jetzt näher mit der Regelung zu befassen. Der 12. Senat des BSG ist dabei in seiner Entscheidung vom 24. November 2020 ([B 12 KR 34/19 R](#)) zu einer anderen Auslegung gekommen.

### Sachverhalt


Strittig war die Beurteilung einer im Jahr 2010 ausgeübten Beschäftigung. Nach damals gültigem Recht betrug die zeitlichen Grenzwerte zwei Monate oder 50 Arbeitstage. Der Arbeitgeber schloss mit der Beschäftigten „mit Wirkung vom 01.07.2010 bis 07.09.2010“ einen Rahmenarbeitsvertrag, der einen Diensteinsatz „mit maximal 50 Arbeitstagen“ vorsah. Tatsächlich gearbeitet wurde innerhalb dieses Zeitraums an 49 Tagen.

Die vom Arbeitgeber angenommene Geringfügigkeit und – daraus folgend – Versicherungsfreiheit wurde im Rahmen einer Betriebsprüfung beanstandet, da die Beschäftigung der Mitarbeiterin, die fünf Tage in der Woche gearbeitet hatte, den (damals maßgeblichen) Zwei-Monats-Zeitraum überschritten hatte.

### Entscheidung und Entscheidungsgründe

Das BSG kommt bei der Beurteilung des Sachverhalts zum Ergebnis, dass nach dem Wortlaut des Gesetzes die nach Arbeitstagen berechnete Zeitgrenze als Tatbestandsalternative gleichwertig neben der weiteren Tatbestandsalternative „(Zwei- bzw. nach aktueller Rechtslage Drei-)Monatszeitraum“ steht. Aufgrund der Verknüpfung der beiden Alternativen durch das Wort „oder“ liege Zeitgeringfügigkeit immer dann vor, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist, unabhängig davon, wie sich die Verteilung der Arbeitstage im Kalenderjahr oder die Anzahl der Wochenarbeitstage gestaltet. Aus dem Gesetz sei nicht zu entnehmen, dass bei einer betriebsüblichen Fünftagewoche allein die monatliche Begrenzung herangezogen werden dürfe.

Das BSG hält eine eng am Gesetzeswortlaut orientierte Auslegung für geboten. Darüber hinaus verweist das Gericht zur Begründung seiner Entscheidung darauf, dass sich die beiden



genannten Zeitgrenzen auch inhaltlich gleichrangig gegenüberstehen. Auch wenn sich in weiten Teilen der Arbeitswelt die Fünftagewoche durchgesetzt hat, gelten nach der Rechtsordnung nach wie vor sechs Tage einer Woche als „Werktage“. Die normativ somit zur Regel erklärte Sechstagewoche spreche somit gegen die Maßgeblichkeit der Fünftagewoche als Abgrenzungskriterium. Die – im zu entscheidenden Zeitraum gültigen – 50 Arbeitstage entsprechen durchschnittlich dem Zeitraum von zwei Monaten. Auch dies belege die Gleichwertigkeit der beiden Zeitwerte.

Gesetzeshistorisch ergäben sich aus den Gesetzesbegründungen ebenfalls keine Hinweise darauf, dass für zusammenhängende Zeiträume einer Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mindestens fünf Tagen pro Woche ausschließlich die Begrenzung nach Monaten anwendbar sein soll.

Auch die frühere Rechtsprechung des BSG führe zu keiner anderen Bewertung. Mit der aufgeworfenen Abgrenzungsfrage habe sich das BSG bisher überhaupt noch nicht befasst. Eine Entscheidung aus dem Jahr 1971 (Urteil vom 27. Januar 1971, 12 RJ RJ 118/70), in dem es im Kern um einen Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld gegangen war und dabei die Vorschriften über Versicherungsfreiheit von Nebenbeschäftigungen zur Beurteilung eines anderen Sachverhalts nur hilfsweise herangezogen wurden, stehe dem ebenso wenig entgegen wie ein Urteil vom 26. September 1972 (12 RJ 352/71). Zu einem Urteil vom 11. Mai 1993 (12 RK 23/91) wird angemerkt, dort werde lediglich ausgeführt, dass bei einer „Serie von kürzeren, tages- oder stundenweisen Beschäftigungen ... zunächst“ die nach Arbeitstagen bemessene Zeitgrenze zu prüfen sei, dort aber ebenfalls keine Aussage zur Zeitgeringfügigkeit einer längeren, bis zu einigen Wochen dauernden einmaligen Beschäftigung getroffen wird.

### **Klarstellung zur Inanspruchnahme von Urlaubstagen**

Auch zur Berücksichtigung von Urlaubstagen bei der Prüfung einer zeitgeringfügigen Beschäftigung macht das BSG Ausführungen. Arbeitstage im Sinne der Geringfügigkeitsregelungen seien nicht nur solche, an denen tatsächlich gearbeitet werde, sondern sämtliche Tage, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dazu gehören auch Tage, für die bezahlter Urlaub

gewährt wird. Ob im zu entscheidenden Fall tatsächlich Urlaub eingeräumt wurde, könne aber dahinstehen, da die vertraglich vereinbarte Begrenzung auf maximal 50 Arbeitstage (siehe Absatz „Sachverhalt“) nur abschließend verstanden werden könne und eine Erweiterung dieses Zeitrahmens um Urlaubstage bei der gebotenen vorausschauenden Betrachtungsweise zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses als nicht beabsichtigt angesehen werden müsse. Durch einen eventuellen Anspruch auf Urlaubsabgeltung werde das Beschäftigungsverhältnis nicht verlängert.

### **Wie geht es weiter?**

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zwischenzeitlich entschieden, dem Urteil des BSG zu folgen. Die einschlägigen Ausführungen in den Geringfügigkeits-Richtlinien werden unter Darstellung weiterer Details, die sich aus der Umsetzung der Entscheidung ergeben, überarbeitet. Über die Herausgabe der neu gefassten Geringfügigkeits-Richtlinien, die gegen Jahresende zu erwarten ist, wird summa summarum berichten.

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

**Der Grundrentenzuschlag 2**

Aktuelle Informationen

**Statusfeststellungsverfahren 4**

Neuerungen zum 1. April 2022

**Das Zusätzlichkeitserfordernis 7**

Ein Überblick

**Beschäftigung von Rentnern 11**

Eine sozialversicherungsrechtliche  
Herausforderung

**rvBEA startet durch 16**

Entgeltbescheinigungen für Rehabilitanden



## Der Grundrentenzuschlag

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: 27.8.2021

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).

**Seit Juli 2021 prüft die Deutsche Rentenversicherung automatisch bei allen neuen Rentenanträgen, ob für die Antragstellerin oder den Antragsteller ein Anspruch auf einen Grundrentenzuschlag besteht. Die Prüfung erfolgt sowohl bei Renten wegen Erwerbsminderung und Altersrenten als auch bei Renten an Hinterbliebene.**


Sind die Voraussetzungen erfüllt, muss in einem weiteren Schritt eine umfassende Einkommensprüfung erfolgen. Hier arbeitet die Deutsche Rentenversicherung mit den Finanzbehörden zusammen.

Ergibt sich nach der Einkommensanrechnung ein Grundrentenzuschlag, wird dieser zusammen mit der Rente ausgezahlt. Über die Zahlung und ihre Höhe informiert der Rentenbescheid.

Bis Ende 2021 werden zunächst neben den Ansprüchen von Rentnerinnen und Rentnern, die neu in Rente gehen, vorrangig die Ansprüche derjenigen geprüft, die Sozialleistungen wie Wohngeld oder Grundsicherung im Alter erhalten. Weiterhin ist vorgesehen, die Renten zu prüfen, die vor 1992 begonnen haben. Danach startet die Anspruchsprüfung der Bestandsrenten mit einem Rentenbeginn ab 1992. Diese soll Ende 2022 abgeschlossen sein. Auch hier werden jeweils die ältesten Jahrgänge zuerst geprüft. Die Überprüfung erfolgt gestaffelt und folgt dabei einer festgelegten Reihenfolge. Ein Antrag ist nicht nötig und beschleunigt auch nicht das Verfahren.

Einen neuen Rentenbescheid erhalten nur diejenigen, die auch tatsächlich Anspruch auf einen Grundrentenzuschlag haben. Beträge, auf die ab Januar 2021 ein Anspruch besteht, werden in allen Fällen nachgezahlt.

Die Gründe für diese langen Bearbeitungszeiten liegen in dem erheblichen Verwaltungsaufwand, der mit der Einführung des Grundrentenzuschlags verbunden ist. Es müssen zusätzlich zu den monatlichen rund 120.000 neuen Rentenzahlungen auch rund 26 Millionen Konten von Bestandsrentnerinnen und -rentnern überprüft werden.



Welche Jahrgänge konkret gerade in der Überprüfung sind, wird die Deutsche Rentenversicherung ab Herbst 2021 veröffentlichen.

Rentnerinnen und Rentner, die nach der Bearbeitung ihres Jahrgangs keinen Hinweis auf die Zahlung eines Grundrentenzuschlags erhalten haben und den Grund dafür erfahren wollen, können bei der Deutschen Rentenversicherung nachfragen. Diese Nachfrage kann allerdings erst dann bearbeitet werden, wenn die Prüfung tatsächlich bereits durchgeführt und abgeschlossen wurde.

Weitere Informationen zum Grundrentenzuschlag finden Sie unter [www.deutsche-rentenversicherung.de/grundrente](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/grundrente).

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Weitreichende Änderungen im Clearingverfahren

**„Das Statusfeststellungsverfahren für Selbständige wollen wir vereinfachen und zwischen den unterschiedlichen Zweigen der Sozialversicherung widerspruchsfrei ausgestalten“, so heißt es im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode. Kurz vor Ende dieser Legislaturperiode haben die Koalitionsfraktionen nun Änderungen am Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV auf den Weg gebracht. Sie werden zum 1. April 2022 wirksam.**


Nichts geändert hat sich an den Kriterien zur Abgrenzung einer Beschäftigung von einer selbständigen Tätigkeit. Alle, teilweise probeweise, eingeführten Neuerungen betreffen vielmehr das Verfahren, das Rechts- und Planungssicherheit für alle Vertragsbeteiligten früher, einfacher und schneller als bisher herstellen soll.

### Isolierte Feststellung des Status

Das Verfahren wird auf die Feststellung beschränkt, ob eine Erwerbstätigkeit eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ist. Bisher musste die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund im Fall einer Beschäftigung zusätzlich über die Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung entscheiden. Dieser zusätzliche Schritt entfällt künftig. Neu ist, dass auch ausdrücklich festgestellt wird, wenn eine bestimmte Erwerbstätigkeit eine selbständige Tätigkeit ist. Die Feststellungen beziehen sich – insofern wie bisher – ausschließlich auf ein konkretes Rechts- bzw. Vertragsverhältnis.

### Prognoseentscheidung

Probeweise (befristet bis 30. Juni 2027) soll eine Prognoseentscheidung eingeführt werden, die eine Statusfeststellung bereits vor Aufnahme der Tätigkeit ermöglicht. Grundlage für die Entscheidung sollen die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer und die von ihnen beabsichtigten – antizipierten – Umstände der Vertragsdurchführung sein. Ändern sich die schriftlichen Vereinbarungen oder die Um-



stände der Vertragsdurchführung bis zu einem Monat nach der Aufnahme der Tätigkeit, haben die Beteiligten dies unverzüglich mitzuteilen.

### **Gruppenfeststellung**

Ebenfalls befristet bis 30. Juni 2027 ist die Möglichkeit vorgesehen, für gleiche Auftragsverhältnisse eine gutachterliche Äußerung der Clearingstelle einzuholen, die Sicherheit für alle gleichen Vertragsverhältnisse bietet (Gruppenfeststellung). Voraussetzung ist, dass für einen Einzelfall ein Verwaltungsakt über den Status von der Clearingstelle als exemplarisches Anschauungsbeispiel vorliegt. Auftragsverhältnisse sind in diesem Sinne gleich, wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen der Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zu Grunde liegen.


### **Dreiecksverhältnisse**

Bei Einsatz von Fremdpersonal in Unternehmen kommt es häufig zur Beteiligung von mehr als zwei Parteien, beispielsweise wenn der Einsatz Erwerbstätiger in einem Unternehmen über Agenturen vermittelt wird. Hier kann nicht nur fraglich sein, ob eine Beschäftigung vorliegt, sondern auch, zu wem. Für Vertragsverhältnisse, an denen mehr als zwei Parteien beteiligt sind, soll daher probeweise bis zum 30. Juni 2027 die Möglichkeit einer umfassenden Statusprüfung durch ein eigenes Antragsrecht des Dritten geschaffen werden. Voraussetzung ist, dass der Dritte im Fall einer Beschäftigung als Verpflichteter für die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags in Betracht kommt. Außerdem erhält auch die Clearingstelle die Kompetenz, eine Tätigkeit umfassend und nicht nur begrenzt auf jeweils ein Rechtsverhältnis zu beurteilen.

### **Mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren**

Im Widerspruchsverfahren und wenn der Widerspruch zuvor bereits schriftlich begründet wurde, haben die Beteiligten probeweise bis zum 30. Juni 2027 das Recht, eine mündliche Anhörung zu beantragen. Sie soll gemeinsam mit den anderen Beteiligten erfolgen, damit die entscheidungserheblichen Tatsachen in einem Dialog gemeinsam herausgearbeitet werden können; eine Pflicht zur Teilnahme ergibt sich für die Beteiligten durch die





Vorschrift nicht. Die Einführung einer mündlichen Anhörung soll die Akzeptanz bei den Beteiligten steigern.

### **Wie geht es weiter?**

Die neuen Regelungen wurden kurzfristig im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 16. Juli 2021 ([BGBl. I S. 2970](#)) geschaffen. In den kommenden Ausgaben werden sie eingehender vorgestellt.

## Das Zusätzlichkeitserfordernis im Lohnsteuerrecht und im Beitragsrecht der Sozialversicherung

**Vom Arbeitgeber zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlte Einnahmen, die lohnsteuerfrei sind, sind nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen. Auch eine Vielzahl von steuerrechtlichen Regelungen setzt für die Lohnsteuerfreiheit eine zusätzliche Zahlung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn voraus.**

Durch das [Jahressteuergesetz 2020](#) ist der Begriff der Zusätzlichkeit im Einkommensteuergesetz ([§ 8 Abs. 4 EStG](#)) gesetzlich definiert worden. Damit wird der abweichenden Rechtsprechung des BFH (vgl. Urteile vom 1. August 2019 – [VI R 32/18](#) – u.a.) begegnet. Im Beitragsrecht der Sozialversicherung gibt es keine vergleichbare gesetzliche Regelung. Hier ist auf die sozialgerichtliche Rechtsprechung, insbesondere des BSG, abzustellen.

### Zusätzlichkeit im Sinne des Steuerrechts

Im Einkommensteuerrecht ist das Zusätzlichkeitserfordernis nunmehr in [§ 8 Abs. 4 EStG](#) wie folgt gesetzlich geregelt:

Leistungen des Arbeitgebers für eine Beschäftigung werden nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Unter diesen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechts-

grundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.

Damit wird gesetzlich klargestellt, dass ein Entgeltverzicht oder eine Entgeltumwandlung das Zusätzlichkeitserfordernis nicht erfüllen.

Das BMF hat bereits mit Schreiben vom 5. Februar 2020 (GZ: [IV C 5 – S 2334/19/10017 :002](#)) festgelegt, dass die Regelung auf alle offenen Fälle und somit für das gesamte Kalenderjahr 2020 anzuwenden ist.

Das Zusätzlichkeitserfordernis gilt im Steuerrecht für folgende Leistungen des Arbeitgebers:

- Steuerfreie Einnahmen ([§ 3 EStG](#))
  - Corona-Beihilfen (§ 3 Nr. 11a EStG)
  - Job-Ticket (§ 3 Nr. 15 EStG)
  - Kindergartenzuschüsse (§ 3 Nr. 33 EStG)
  - Gesundheitsmaßnahmen (§ 3 Nr. 34 EStG)
  - Familienservice und Kindernotbetreuung (§ 3 Nr. 34a EStG)
  - Überlassung eines Betriebsfahrrades (§ 3 Nr. 37 EStG)
  - Aufladen von Elektrofahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers (§ 3 Nr. 46 EStG)
- Pauschalversteuerte Einnahmen ([§ 40 Abs. 2 EStG](#))
  - Mahlzeitengestellung (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG)
  - Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten und Zubehör (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG)
  - Übereignung einer Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG)
  - Übereignung betrieblicher Fahrräder (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG)
  - Fahrkostenzuschüsse (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe b) EStG)
- Sachzuwendungen bis zu monatlich 44 Euro ([§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG](#))
- Förderung der betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern ([§ 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG](#))

### **Zusätzlichkeit im Sinne der Sozialversicherung**

Für das Beitragsrecht der Sozialversicherung gibt es keine ver-

gleichbare gesetzliche Regelung zur Definition des Zusätzlichkeitserfordernisses. Hier ist die Rechtsprechung des BSG zu beachten.

Das BSG hat mit Urteil vom 2. März 2010 – [B 12 R 5/09 R](#) – entschieden, dass ein arbeitsrechtlich zulässiger und wirksamer Verzicht auf Arbeitsentgelt beitragsrechtlich zu beachten ist. Ein Entgeltverzicht ist also danach zu beurteilen, ob er arbeitsrechtlich zulässig und wirksam ist.

Sofern Leistungen des Arbeitgebers

- steuerfrei oder pauschalversteuerungsfähig sind,
- zusätzlich (im Sinne des Steuerrechts, siehe oben) gezahlt werden und
- steuerlich entsprechend abgerechnet werden

sind sie auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Sofern nur das Beitragsrecht, nicht aber das Steuerrecht, eine zusätzliche Zahlung zu Löhnen und Gehältern verlangt, führt ein Entgeltverzicht im Sinne der Rechtsprechung des BSG zur Beitragsfreiheit, wenn

- der Entgeltverzicht ernsthaft gewollt und
- nicht nur vorübergehend und
- auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und
- arbeitsrechtlich zulässig ist.

Ein nur vorübergehender Entgeltverzicht liegt vor, wenn dieser von vornherein zeitlich befristet ist oder sich das Entgelt bei Änderungen in den Verhältnissen automatisch wieder auf den Betrag vor dem Verzicht erhöht.

Arbeitsrechtlich zulässig ist ein Entgeltverzicht, wenn die arbeitsrechtlichen Regelungen (Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung) dem nicht entgegenstehen. Hierzu gehört auch, dass ein Entgeltverzicht der Schriftform bedarf, soweit dies die arbeitsrechtlichen Regelungen vorsehen.

Zu den steuerfreien Arbeitgeberleistungen, die nur im Beitragsrecht der Sozialversicherung eine zusätzliche Zahlung zu Löhnen und Gehältern nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#), erfordern gehören

- Werkzeuggeld ([§ 3 Nr. 30 EStG](#))
- Überlassung von Berufskleidung (§ 3 Nr. 31 EStG)
- Sammelbeförderung (§ 3 Nr. 32 EStG)
- Mitarbeiterbeteiligungen (§ 3 Nr. 39 EStG)
- private Nutzung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte sowie Zubehör und Software (§ 3 Nr. 45 EStG)
- durchlaufende Gelder und Auslagenersatz (§ 3 Nr. 50 EStG)
- Kaufkraftausgleich für Auslandseinsätze (§ 3 Nr. 64 EStG)
- Beiträge zur umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 56 EStG bzw. [§ 40b EStG](#)

In diesen Fällen kommt es allein auf das sozialversicherungsrechtliche Zusätzlichkeitserfordernis und damit auf einen wirklichen Entgeltverzicht an. Ohne einen solchen Entgeltverzicht kann der Arbeitgeber daher das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nicht mindern.

## Beschäftigung von Rentnern – eine sozialversicherungsrechtliche Herausforderung


**Immer öfter führen Beschäftigte ihre Tätigkeit nach Renteneintritt fort oder nehmen eine solche auf. Dies stellt die Arbeitgeber hinsichtlich des Beitrags- und Meldeverfahrens – insbesondere seit den mit dem Flexirentengesetz zum 1. Januar 2017 vorgenommenen Änderungen – vor Herausforderungen. Die folgenden Ausführungen sollen bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung einer solchen Beschäftigung helfen.**

Übt ein Rentner eine mehr als geringfügige Beschäftigung aus, sind in Abhängigkeit von Art (Rente wegen Alters oder Erwerbsminderung), vom Umfang (Voll- oder Teilrente) und vom Zeitpunkt (vor oder nach Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze) des Rentenbezugs Besonderheiten im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung zu beachten. Um eine korrekte Beurteilung der Beschäftigung sicherzustellen, ist es unbedingt erforderlich, dass der Arbeitgeber alle notwendigen Angaben zur Rente sowie zur individuellen Regelaltersgrenze vom Arbeitnehmer erfragt und sich diese auch in Form eines Rentenbescheides nachweisen lässt. Die individuelle Regelaltersgrenze kann alternativ auf der [Internetseite](#) der Deutschen Rentenversicherung ermittelt werden.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird in den folgenden Ausführungen auf die Darstellung weiterer möglicher Ausprägungen des sozialversicherungsrechtlichen Status – wie das Vorliegen einer privaten bzw. freiwilligen Krankenversicherung oder einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wegen Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgung – zumeist verzichtet.

### **Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze (vorgezogene Altersvollrente)**

Der Bezug einer Rente hat in der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung keine Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer zeitgleich mehr als geringfügig ausgeübten Beschäftigung. Auch in der Rentenversicherung löst seit dem 1. Januar 2017 der Bezug einer Vollrente wegen Alters vor Er-



reichen der Regelaltersrente keine Versicherungsfreiheit mehr aus, sodass Beiträge in voller Höhe zu zahlen sind. Diese wirken sich nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentensteigernd aus. In der Krankenversicherung hingegen sind die Beiträge nach dem ermäßigten Beitragssatz zu entrichten, da kein Anspruch auf Krankengeld besteht.

Meldungen zur Sozialversicherung sind folglich in der Regel mit der Personengruppe 120 (Versicherungspflichtige Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters) und dem Beitragsgruppenschlüssel 3-1-1-1 zu erstatten.


Ausführungen zu den Übergangsregelungen für Bestandsfälle nach dem Flexirentengesetz können der [summa summarum Ausgabe 4/2016](#) entnommen werden.

### **Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze**

Der Bezug einer Rente hat in der Pflegeversicherung keine Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer zeitgleich mehr als geringfügig ausgeübten Beschäftigung. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung hingegen besteht für Bezieher einer Vollrente wegen Alters Versicherungsfreiheit nach Ablauf des Monats, in dem die individuelle Regelaltersgrenze erreicht wird. Zur Rentenversicherung ist nur der Arbeitgeberanteil zu entrichten. Ab 1. Januar 2022 gilt dies auch wieder in der Arbeitslosenversicherung. In der Krankenversicherung sind die Beiträge nach dem ermäßigten Beitragssatz zu entrichten, da kein Anspruch auf Krankengeld besteht.

Meldungen zur Sozialversicherung sind folglich in der Regel mit der Personengruppe 119 (Versicherungsfreie Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters) und dem Beitragsgruppenschlüssel 3-3-0-1 zu erstatten. Ab 1. Januar 2022 ist aufgrund des dann wieder zu zahlenden Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung der Beitragsgruppenschlüssel 3-3-2-1 zu verwenden.

Der beschäftigte Rentner hat die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten. In diesem Fall sind die Beiträge zur Rentenversicherung in voller Höhe zu entrichten. Diese wirken sich immer zum 1. Juli des Folgejahres rentensteigernd aus. Meldungen zur Sozialversicherung sind folglich in der Regel mit



der Personengruppe 120 (Versicherungspflichtige Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters) und dem Beitragsgruppenschlüssel 3-1-0-1 zu erstatten. Ab 1. Januar 2022 ist der Beitragsgruppenschlüssel 3-1-2-1 zu verwenden.

### **Teilrente wegen Alters**

Aus den verschiedensten Gründen entscheiden sich Altersrentenbezieher für eine Teilrente statt einer Rente in voller Höhe. So kann mit der Teilrente und einem entsprechendem Hinzuverdienst der Übergang in den Ruhestand erleichtert werden.

Der Bezug einer Teilrente hat keinerlei Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer zeitgleich mehr als geringfügig ausgeübten Beschäftigung. Besteht Versicherungsfreiheit oder eine Befreiung von der Versicherungspflicht nicht aus einem anderen Grund, sind Beiträge nach den allgemeinen Grundsätzen zu entrichten. Die zur Rentenversicherung entrichteten Beiträge wirken sich zum 1. Juli des Folgejahres rentensteigernd aus.


Meldungen zur Sozialversicherung sind dann in der Regel mit der Personengruppe 101 und dem Beitragsgruppenschlüssel 1-1-1-1 zu erstatten.

Zu beachten ist, dass in der Arbeitslosenversicherung nach Ablauf des Monats, in dem die individuelle Regelaltersgrenze erreicht wurde, Versicherungsfreiheit eintritt und damit bis 31. Dezember 2021 keine Beiträge zu entrichten sind. Ab 1. Januar 2022 muss wieder der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung entrichtet werden. Die in der Meldung anzugebende Beitragsgruppe für die Arbeitslosenversicherung ist dann entsprechend mit 0 bzw. 2 anzugeben.

### **Rente wegen voller Erwerbsminderung**

Der Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung hat keine Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer zeitgleich mehr als geringfügig ausgeübten Beschäftigung in der Renten- und Pflegeversicherung. In der Krankenversicherung hingegen sind die Beiträge nach dem ermäßigten Beitragsatz zu entrichten, da kein Anspruch auf Krankengeld besteht. In der Arbeitslosenversicherung bewirkt der Bezug einer Rente





wegen voller Erwerbsminderung Versicherungsfreiheit in der Beschäftigung.

Meldungen zur Sozialversicherung sind insofern in der Regel mit der Personengruppe 101 und dem Beitragsgruppenschlüssel 3-1-0-1 zu erstatten.

### **Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung**

Der Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung hat keinerlei Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer zeitgleich ausgeübten Beschäftigung. Besteht keine Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht aus einem anderen Grund, sind Beiträge nach den allgemeinen Grundsätzen zu entrichten.

Meldungen zur Sozialversicherung sind insofern in der Regel mit der Personengruppe 101 und dem Beitragsgruppenschlüssel 1-1-1-1 zu erstatten.

### **Geringfügige Beschäftigungen**


Üben Rentenbezieher eine geringfügige Beschäftigung aus, ist diese versicherungsrechtlich grundsätzlich nach den allgemeingültigen Grundsätzen zu beurteilen und zu melden. Näheres kann den [Geringfügigkeits-Richtlinien](#) entnommen werden.

### **Änderung der Verhältnisse**

Wird die mehr als geringfügige Beschäftigung nach Beginn einer Rente fortgeführt, der Umfang der gezahlten Rente verändert oder die Regelaltersgrenze erreicht, wirken sich diese Veränderungen regelmäßig auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der zeitgleich ausgeübten Beschäftigung aus.

Im Meldeverfahren wird dies abgebildet, indem jeweils eine Ab- und eine Anmeldung zu erstatten sind, wenn sich die bisher gemeldete Beitragsgruppe oder Personengruppe ändert. Die Meldungen über die veränderten Verhältnisse sind Grundlage und unbedingt erforderlich für eine korrekte Rentenberechnung.

Es ergeben sich insbesondere folgende Meldeanlässe für einen Wechsel der Beitragsgruppe mit den Abgabegründen GD 32/12 bzw. der Personengruppe mit den Abgabegründen GD 33/13:

- 
- Beginn einer vorgezogenen Altersvollrente
  - Beginn einer Altersvollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze mit und ohne Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit
  - Beginn einer Rente wegen voller Erwerbsminderung
  - späterer Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit bei Bezug einer Altersvollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze
  - Erreichen der Regelaltersgrenze bei Bezug einer vorgezogenen Altersvollrente
  - Erreichen der Regelaltersgrenze bei Bezug einer Teilrente wegen Alters
  - Erreichen der Regelaltersgrenze bei Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung
  - Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Bezug einer Rente
  - Wechsel zwischen Teilrente wegen Alters und vorgezogener Altersvollrente
  - Wechsel zwischen Teilrente wegen Alters und Altersvollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze mit und ohne Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Der Rentenbeginn einer Teilrente stellt für eine zeitgleich ausgeübte Beschäftigung keinen Meldegrund dar. Der Wechsel zwischen einer geringfügigen und versicherungspflichtigen Beschäftigung ist mit einer Ab- und einer Anmeldung mit den Abgabegründen GD 31/11 anzuzeigen.

## rvBEA startet durch

**Mit dem Verfahren rvBEA möchte die Deutsche Rentenversicherung einen neuen Kommunikationsweg zu den Arbeitgebern etablieren. Aktuell wird mit der ersten digitalen Entgeltbescheinigung ein Verfahren im Bereich der Rehabilitation unterstützt. Wenn das System mit diesem Prototyp stabil läuft, hat die Rentenversicherung noch weitere Pläne mit rvBEA.**

### rvBEA

Rentenversicherung  
– Bescheinigungen  
Elektronisch Anfordern  
und Annehmen

### Die Idee hinter rvBEA

Mit Hilfe von rvBEA können Rentenversicherungsträger bei einem Arbeitgeber Bescheinigungen elektronisch anfordern. Damit soll die Digitalisierung in der Rentenversicherung ausgebaut werden. Abgefragt werden ausschließlich Daten nach der Entgeltbescheinigungsverordnung aus abgeschlossenen Entgeltabrechnungszeiträumen. Damit wird sichergestellt, dass die Anfragen vollständig digital aus den vorhandenen Daten beantwortet werden können und keine manuellen Ergänzungen durch die Sachbearbeitung notwendig sind.

### Entgeltbescheinigungen für Rehabilitanden

Ein Anwendungsbeispiel ist die Entgeltbescheinigung für Rehabilitanden. Diese wird benötigt, damit ein Arbeitnehmer von der Zuzahlung zu einer Reha-Maßnahme befreit werden kann. Die Teilnahme am Verfahren ist ab dem Jahreswechsel für jeden Arbeitgeber obligatorisch. Dann wird jede Lohnsoftware in der Lage sein, entsprechende Daten anzunehmen, zu verarbeiten und die gewünschten Entgeltbescheinigungen digital zurückzusenden.

### Entgeltbescheinigungen für Elterngeld

Auch das „Digitale-Familienleistungen-Gesetz“ aus dem Jahr 2020 sieht die Nutzung von rvBEA vor. Für die Berechnung von Elterngeld werden die Elterngeldstellen Einkommensdaten über die DSRV mit dem Verfahren rvBEA beim Arbeitgeber digital anfordern. Voraussetzung ist die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer, für die Arbeitgeber ist die Teilnahme grundsätzlich verpflichtend. Nach einer Pilotphase ist der Start ab Mitte 2022 vorgesehen.

### DSRV

Datenstelle der  
Rentenversicherung

Bei Fragen zum Verfahren können sich Softwareentwickler und Arbeitgeber über [rvBEA@drv-Bund.de](mailto:rvBEA@drv-Bund.de) an das Entwicklerteam der DSRV wenden, weiterführende Informationen und FAQs finden Sie unter [www.rvBEA.de](http://www.rvBEA.de).

# 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](http://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).

## Digitalisierung der Gesonderten Meldung

**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.

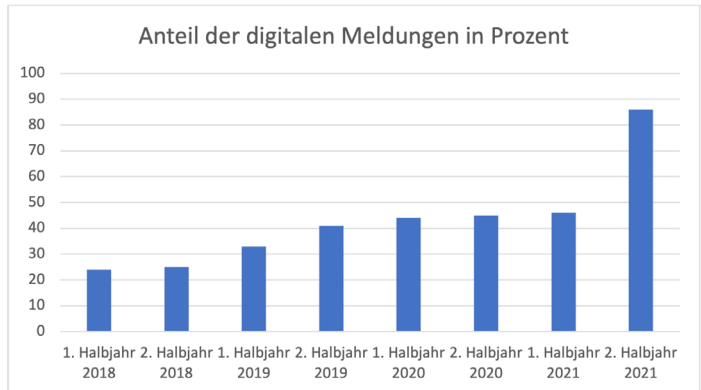
Bis zum Sommer 2021 hat die DSRV zunächst geprüft, ob sich der Arbeitgeber bereit erklärt hatte, dass ihm diese Anforderung maschinell zugestellt wird. War der Arbeitgeber noch nicht dazu in der Lage, wurde in einem Ersatzverfahren die Anforderung von der DSRV ausgedruckt und postalisch zugestellt. Das 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](mailto:rvBEA@DRV-Bund.de). Weitere Information finden Sie auch unter [www.rvBEA.de](http://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.

## Wertguthabenvereinbarungen

### 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).

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 <sup>1</sup>	West	Ost
<b>Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung</b>		
Monat	7.050	6.750
Jahr	84.600	81.000
<b>Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung</b>		
Monat	8.650	8.350
Jahr	103.800	100.200
<b>Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung</b>		
Monat		4.837,50
Jahr		58.050
<b>Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung</b>		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		64.350
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze <sup>2</sup>		58.050
<b>Geringfügigkeitsgrenze</b>		
Monat		450
<b>Übergangsbereich</b>		
Faktor F		0,7509
<b>Bezugsgröße (Monat)</b>		
RV/ALV	3.290	3.150
<b>Sachbezüge (Monat)</b>		
Freie Verpflegung		270
Freie Unterkunft		241
<b>Beitragssätze</b>		
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 %
<b>Mindestlohn</b>		
Der Mindestlohn liegt vom 1. Januar bis 30. Juni 2022 bei 9,82 Euro. Ab 1. Juli 2022 steigt er auf 10,45 Euro. <sup>3</sup>		

<sup>1</sup> Vorläufige Werte, Beträge in Euro

<sup>2</sup> Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer

<sup>3</sup> Der Koalitionsvertrag sieht einen Mindestlohn in Höhe von 12 Euro vor