



Auf den Punkt gebracht: Beiträge

- Jahresausgabe
- Beitragsberechnung
- Umfangreicher Entgeltkatalog



Beiträge – so werden sie berechnet

Arbeitsentgelt, das Arbeitnehmer aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus erzielen, ist in der Regel auch beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber berechnet und abgeführt. Entstehen hierbei Fehler, kann dies bedeuten, dass die Sozialversicherungsträger Beiträge nachfordern müssen. Beitragsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber verjähren frühestens in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres ihrer Fälligkeit.


Die Träger der Deutschen Rentenversicherung sind mit der Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen beauftragt. Wir möchten Ihnen mit dieser Broschüre gezielte Informationen geben, wie die Sozialversicherungsbeiträge anhand des maßgeblichen Arbeitsentgelts berechnet werden. Auf diese Weise können Fehler, die später zu Prüfbeanstandungen führen, bereits im Vorfeld vermieden werden. Ein Entgeltkatalog am Ende dieser Broschüre listet häufig vorkommende Entgeltarten auf und hilft Arbeitgebern, diese aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht richtig zu bewerten.

Wichtige Begriffe sind im laufenden Text mit **blauer Schrift** gekennzeichnet. Sie werden zum Teil am Rand mit dem gleichen oder einem ähnlichen Begriff wiederholt. In der Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A – Z“ finden sich die herausgestellten Begriffe in lexikalischer Abfolge wieder – ergänzt um prüfrelevante Hinweise.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|--|----|
| | Beiträge – so werden sie berechnet | 2 |
| 1. | Beitragsberechnung | 6 |
| 1.1 | Berechnungsverfahren | 6 |
| 1.2 | Beitragssätze | 8 |
| 1.2.1 | Krankenversicherung | 8 |
| 1.2.2 | Pflegeversicherung | 9 |
| 1.2.3 | Rentenversicherung | 10 |
| 1.2.4 | Arbeitslosenversicherung | 10 |
| 1.3 | Beitragsbemessungsgrenzen | 10 |
| 1.4 | Beitragszeit | 12 |
| 1.4.1 | Voller Entgeltabrechnungszeitraum | 12 |
| 1.4.2 | Teil-Entgeltabrechnungszeitraum | 13 |
| 1.4.3 | Beitragsfreie Zeiten | 13 |
| 1.4.4 | Zeiten ohne Arbeitsentgelt | 14 |
| 1.5 | Zeitliche Zuordnung von laufendem Arbeitsentgelt | 14 |
| 1.5.1 | Arbeitsentgelt bei Arbeitszeitverlagerung | 15 |
| 1.5.2 | Nachzahlung von geschuldetem Arbeitsentgelt | 15 |
| 1.5.3 | Rückwirkende Entgelterhöhung | 15 |
| 1.5.4 | Zeitversetzt gezahlte Bezüge | 16 |
| 1.5.5 | Provisionen | 16 |
| 1.6 | Einmalzahlungen | 17 |
| 1.6.1 | Zeitliche Zuordnung | 17 |
| 1.6.2 | Vergleichsberechnung | 17 |
| 1.6.3 | Zahlungsmonate Januar bis März | 18 |
| 1.6.4 | Zuordnung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts | 19 |
| 2. | Beitragsverfahren | 20 |
| 2.1 | Verteilung der Beitragslast | 20 |
| 2.2 | Lohnabzugsverfahren | 22 |
| 2.3 | Fälligkeit | 22 |
| 2.4 | Zahlung | 24 |
| 2.5 | Beitragsnachweis | 25 |
| 2.6 | Säumniszuschläge | 26 |
| 2.7 | Stundung | 26 |
| 2.8 | Aussetzung der Vollziehung | 27 |
| 2.9 | Verjährung | 27 |
| 2.10 | Zu Unrecht gezahlte Beiträge | 27 |
| 3. | Zuständige Einzugsstelle | 29 |
| 3.1 | Gesamtsozialversicherungsbeiträge | 29 |
| 3.2 | Beiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte | 29 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.3 | Beiträge zur Rentenversicherung | 29 |
| 4. | Ausgleichsverfahren | 31 |
| 4.1 | Ausgleich der Krankheitsaufwendungen (U1) | 31 |
| 4.1.1 | Teilnahme | 31 |
| 4.1.2 | Zuständige Einzugsstelle | 32 |
| 4.1.3 | Umlage (U1) | 33 |
| 4.2 | Ausgleich der Mutterschaftsaufwendungen (U2) | 33 |
| 4.2.1 | Teilnahme und zuständige Einzugsstelle | 33 |
| 4.2.2 | Umlage (U2) | 34 |
| 4.3 | Ausgleich der Insolvenzgeldaufwendungen („U3“) | 34 |
| 4.3.1 | Teilnahme und zuständige Einzugsstelle | 34 |
| 4.3.2 | Insolvenzgeldumlage („U3“) | 34 |
| 5. | Arbeitsentgelt | 35 |
| 5.1 | Laufendes Arbeitsentgelt | 35 |
| 5.2 | Einmalzahlungen | 35 |
| 5.3 | Lohnsteuerfreie Bezüge | 36 |
| 5.4 | Pauschalbesteuerte Bezüge | 36 |
| 5.4.1 | Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen | 37 |
| 5.4.2 | Erholungsbeihilfen | 38 |
| 5.4.3 | Direktversicherungen/Zuwendungen an Pensionskassen | 38 |
| 5.4.4 | Sonstige Bezüge | 40 |
| 5.5 | Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitnehmer | 40 |
| 5.6 | Sachbezüge | 44 |
| 5.6.1 | Freie Verpflegung | 44 |
| 5.6.2 | Freie Unterkunft | 45 |
| 5.6.3 | Freie Wohnung | 46 |
| 5.7 | Belegschaftsrabatte | 47 |
| 5.7.1 | Individualsteuer | 47 |
| 5.7.2 | Pauschalsteuer | 48 |
| 6. | Altersteilzeit | 49 |
| 7. | Flexible Arbeitszeitregelungen | 50 |
| 7.1 | Beiträge in der Arbeits- bzw. Freistellungsphase | 50 |
| 7.2 | Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Arbeitsentgeltguthabens | 50 |
| 8. | Auszubildende | 54 |
| 8.1 | Auszubildende mit Arbeitsentgelt | 54 |
| 8.2 | Auszubildende ohne Arbeitsentgelt | 54 |
| 8.2.1 | Kranken- und Pflegeversicherung | 54 |
| 8.2.2 | Renten- und Arbeitslosenversicherung | 54 |



| | | |
|-----|---|----|
| 9. | Geringfügig entlohnt Beschäftigte (Minijobber) | 55 |
| 9.1 | Zusammenrechnung von Beschäftigungen | 56 |
| 9.2 | Beiträge zur Rentenversicherung | 56 |
| 9.3 | Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag | 57 |
| 9.4 | Beiträge zur Krankenversicherung | 57 |
| 9.5 | Steuern | 58 |
| 9.6 | Sonstige Abgaben | 58 |
| 10. | Entgeltarten von A bis Z | 59 |
| | Impressum | 75 |

1. Beitragsberechnung

Grundlage für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (Gesamtsozialversicherungsbeitrag) der Beschäftigten sind das Arbeitsentgelt (siehe Abschnitt Arbeitsentgelt), der Beitragsatz (siehe Abschnitt Beitragsätze) und die Beitragszeit (siehe Abschnitt Beitragszeit).

1.1 Berechnungsverfahren

Die Beitragsberechnung erfolgt grundsätzlich nach dem tatsächlich erzielten centgenauen Arbeitsentgelt. Eine Ausnahme gilt bei der Beitragsermittlung im Niedrigentgeltbereich, hier allerdings nicht für **Personen in Berufsausbildung**, Versicherte in einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, im Bundesfreiwilligendienst, für Umschüler sowie Beschäftigte in Altersteilzeit. Innerhalb des **Übergangsbereichs** mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro wird als Summe aus allen versicherungspflichtigen **Beschäftigungsverhältnissen** für den Arbeitnehmer nicht das volle Arbeitsentgelt, sondern ein geringerer Betrag zur Beitragsberechnung herangezogen. Der Übergangsbereich bewirkt, dass die Arbeitnehmer innerhalb der Zone von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro langsam in die volle Beitragsbelastung – diese wird erst mit einem Arbeitsentgelt von 1.300,00 Euro erreicht – hineingleiten. Der Arbeitgeber hat dagegen seinen Beitragsanteil stets aus dem vollen Arbeitsentgelt zu tragen.

Außerhalb des Übergangsbereichs gilt der Grundsatz, dass zunächst der Arbeitnehmeranteil (Lohnabzug) errechnet wird, indem das erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit der Hälfte des in Betracht kommenden Beitragssatzes multipliziert wird. Der Gesamtbetrag ergibt sich grundsätzlich durch Verdoppelung des (kaufmännisch) gerundeten Arbeitnehmeranteils. Wegen der Disparität der Beitragsanteile sind die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile

- zur Pflegeversicherung für Kinderlose,
- zur Pflegeversicherung in Sachsen,

- zur Rentenversicherung für geringfügig entlohnt Beschäftigte und
- zur knappschaftlichen Rentenversicherung

allerdings getrennt zu ermitteln.

Der Arbeitgeber berechnet die Beiträge selbst und weist sie mit einem Beitragsnachweis (siehe Abschnitt Beitragsnachweis) der Einzugsstelle rechtzeitig durch Datenübertragung nach.

Für Entgeltzahlungszeiträume des Kalenderjahres 2021 ist für die innerhalb des Übergangsbereichs bis 1.300 Euro liegenden Arbeitsentgelte (auf Basis des Faktors F von 0,7509) die beitragspflichtige Einnahme nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\text{beitragspflichtige Einnahme} = 1,131876471 \times \text{Arbeitsentgelt} - 171,439411765$$

In welchem Umfang im Übergangsbereich das Arbeitsentgelt nach dieser Formel für die Beitragsermittlung reduziert wird, kann für das Kalenderjahres 2021 beispielhaft folgender Tabelle entnommen werden:

| Arbeitsentgelt in EUR | Beitragspflichtige Einnahmen in EUR |
|-----------------------|-------------------------------------|
| 451,00 | 339,04 |
| 500,00 | 394,50 |
| 600,00 | 507,69 |
| 700,00 | 620,87 |
| 800,00 | 734,06 |
| 900,00 | 847,25 |
| 1.000,00 | 960,44 |
| 1.100,00 | 1.073,62 |
| 1.200,00 | 1.186,81 |
| 1.300,00 | 1.300,00 |

In den Fällen, in denen zwar das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs liegt, das tatsächliche monatliche Arbeitsentgelt jedoch den Über-

gangsbereich unterschreitet, wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Jahr 2021 wie folgt errechnet:

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme} = \text{Arbeitsentgelt} \times 0,7509$$

In den Monaten des Überschreitens des Übergangsbereichs wird der Beitragsberechnung das tatsächliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt.

Werden mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, deren Arbeitsentgelte in der Summe innerhalb des Übergangsbereichs liegen, wird die beitragspflichtige Einnahme durch den einzelnen Arbeitgeber für die bei ihm ausgeübte Beschäftigung nach folgender Formel ermittelt:

$$\text{beitragspflichtige Einnahme} = \frac{\text{Übergangsbereichsentgelt} \times \text{Einzelarbeitsentgelt}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}}$$

In der Rentenversicherung wird für Beschäftigungen im Übergangsbereich bei einer späteren Rentenberechnung stets das volle Arbeitsentgelt und nicht nur das für die Beitragsberechnung maßgebende geringere Arbeitsentgelt berücksichtigt.

1.2 Beitragssätze

1.2.1 Krankenversicherung

Die Beiträge werden aus dem Arbeitsentgelt nach einem bestimmten Vomhundertsatz (**Beitragssatz**) berechnet. In der Krankenversicherung sind seit dem 1. Januar 2015 die folgenden Beitragssätze gesetzlich festgeschrieben:

- Der allgemeine Beitragssatz für pflichtversicherte Beschäftigte, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben, in Höhe von 14,6% sowie
- der ermäßigte Beitragssatz für pflichtversicherte Beschäftigte, die bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Krankengeld haben, in Höhe von 14,0%.

Soweit der Finanzbedarf einer Krankenkasse durch die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nicht gedeckt ist, wird von ihren Mitgliedern ein Zusatzbeitrag erhoben. Der

Zusatzbeitrag wird einkommensabhängig, prozentual von den beitragspflichtigen Einnahmen des Mitglieds erhoben. Bei Arbeitnehmern ist der Zusatzbeitrag Bestandteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrages; er wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Die Höhe des Zusatzbeitragssatzes regelt jede Krankenkasse individuell in ihrer Satzung. Eine Obergrenze der Zusatzbeitragssätze sieht das Gesetz nicht vor. Abweichend von diesem kassenindividuellen Zusatzbeitrag ist für Auszubildende mit einem Arbeitsentgelt bis 325 Euro im Monat (sog. Geringverdiener, siehe Abschnitt Verteilung der Beitragslast) für die Beitragsbemessung ein vom Bundesministerium für Gesundheit festgelegter durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz maßgebend. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2021 1,3%. Er ist auch dann zu zahlen, wenn die individuelle Krankenkasse des Auszubildenden keinen Zusatzbeitrag erhebt.

Da der Zusatzbeitrag vom Arbeitgeber gegenüber der Krankenkasse im elektronischen Beitragsnachweis separat nachzuweisen ist, ist er auch gesondert zu ermitteln. Für den Arbeitnehmer sind also – sofern ein Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung zu berechnen ist – stets zwei Beitragsberechnungen zur Krankenversicherung vorzunehmen.

Der Pauschalbeitragssatz zur Krankenversicherung beträgt für geringfügig entlohnt Beschäftigte 13%. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten gilt ein Pauschalbeitragssatz von 5%. Zusatzbeiträge zur Krankenversicherung fallen für geringfügig entlohnt Beschäftigte nicht an.

1.2.2 Pflegeversicherung

Der Pflegeversicherungsbeitragssatz wird durch Gesetz bestimmt. Er beläuft sich seit dem 1. Januar 2019 auf bundeseinheitlich 3,05% der beitragspflichtigen Einnahmen. Für kinderlose Pflegeversicherte wird in der sozialen Pflegeversicherung nach Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet haben, ein **Beitragszuschlag** in Höhe von 0,25% der Bemessungsgrundlage erhoben.

Beitragszuschlag für
Kinderlose

1.2.3 Rentenversicherung

Im Jahr 2021 betragen die Beitragssätze (unverändert seit 2018)

- 18,6% in der allgemeinen Rentenversicherung,
- 24,7% in der knappschaftlichen Rentenversicherung.

Der Pauschalbeitragssatz zur Rentenversicherung beträgt für auf Antrag von der Versicherungspflicht befreite oder versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte 15%. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten gilt in diesen Fällen ein Beitragssatz von 5%.

1.2.4 Arbeitslosenversicherung

Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung beträgt seit dem 1. Januar 2020 2,4% der Bemessungsgrundlage.

1.3 Beitragsbemessungsgrenzen

Für die Beitragsberechnung wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Höhe der **Beitragsbemessungsgrenzen** berücksichtigt.

Während in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung im gesamten Bundesgebiet einheitliche Werte gelten, wird im Bereich der Renten- und Arbeitslosenversicherung weiterhin zwischen West und Ost unterschieden.

Nachfolgend die Werte für 2021:

| Alte Bundesländer | | | |
|-------------------|--|-------------------------------------|---------------------------------|
| Zeitraum | allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung | knappschaftliche Rentenversicherung | Kranken- und Pflegeversicherung |
| Jahr | 85.200,00 EUR | 104.400,00 EUR | 58.050,00 EUR |
| Monat | 7.100,00 EUR | 8.700,00 EUR | 4.837,50 EUR |

Neue Bundesländer

| Zeitraum | allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung | knappschaftliche Rentenversicherung | Kranken- und Pflegeversicherung |
|----------|--|-------------------------------------|---------------------------------|
| Jahr | 80.400,00 EUR | 99.000,00 EUR | 58.050,00 EUR |
| Monat | 6.700,00 EUR | 8.250,00 EUR | 4.837,50 EUR |

Für andere Bemessungszeiträume als Jahr und Monat werden die Beitragsbemessungsgrenzen aus den Jahres-Beitragsbemessungsgrenzen (Jahres-BBG) errechnet – und zwar stets auf kalendertäglicher Basis:

Beitragsberechnung

| Zeitraum | Berechnungsformel |
|-------------|---|
| Kalendertag | $\frac{\text{Jahres-BBG}}{360}$ |
| Woche | $\frac{\text{Jahres-BBG} \times 7}{360}$ |
| 2 Wochen | $\frac{\text{Jahres-BBG} \times 14}{360}$ |
| 4 Wochen | $\frac{\text{Jahres-BBG} \times 28}{360}$ |

Der errechnete Wert wird auf 2 Dezimalstellen ausgerechnet, wobei die 2. Stelle um 1 erhöht werden muss, wenn in der 3. Stelle eine der Ziffern 5 bis 9 erscheint.

2021 ergeben sich für die in der Praxis vorkommenden Entgeltabrechnungszeiträume folgende Beitragsbemessungsgrenzen:

Alte Bundesländer

| Zeitraum | allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung | knappschaftliche Rentenversicherung | Kranken- und Pflegeversicherung |
|-------------|--|-------------------------------------|---------------------------------|
| Kalendertag | 236,67 EUR | 290,00 EUR | 161,25 EUR |
| Woche | 1.656,67 EUR | 2.030,00 EUR | 1.128,75 EUR |
| 2 Wochen | 3.313,33 EUR | 4.060,00 EUR | 2.257,50 EUR |
| 4 Wochen | 6.626,67 EUR | 8.120,00 EUR | 4.515,00 EUR |

Neue Bundesländer

| Zeitraum | allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung | knappschaftliche Rentenversicherung | Kranken- und Pflegeversicherung |
|-------------|--|-------------------------------------|---------------------------------|
| Kalendertag | 223,33 EUR | 275,00 EUR | 161,25 EUR |
| Woche | 1.563,33 EUR | 1.925,00 EUR | 1.128,75 EUR |
| 2 Wochen | 3.126,67 EUR | 3.850,00 EUR | 2.257,50 EUR |
| 4 Wochen | 6.253,33 EUR | 7.700,00 EUR | 4.515,00 EUR |

1.4 Beitragszeit

Grundsätzlich besteht für die Dauer einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Beitragspflicht. Ausgenommen hiervon sind beitragsfreie Zeiten (siehe Abschnitt Beitragsfreie Zeiten).

Abrechnungszeitraum

1.4.1 Voller Entgeltabrechnungszeitraum

Besteht für den gesamten Entgeltabrechnungszeitraum Beitragspflicht (bei durchgehender Beschäftigung sowie bei Arbeitsunterbrechungen (siehe Abschnitt Zeiten ohne Arbeitsentgelt), so sind für die Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge die Woche mit sieben und der Monat mit 30 Tagen (unabhängig von der Anzahl der Kalendertage) zugrunde zu legen.

Das Arbeitsentgelt (siehe Abschnitt Arbeitsentgelt) ist höchstens bis zu den Beitragsbemessungsgrenzen (siehe Abschnitt Beitragsbemessungsgrenzen) in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu berücksichtigen.

Beispiel 1 (Ost)

| Abrechnungszeitraum | Januar 2021 |
|--|--------------|
| Arbeitsentgelt | 6.900,00 EUR |
| Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus | 4.837,50 EUR |
| Beiträge zur allgemeinen Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung aus | 6.700,00 EUR |

Stimmen die Entgeltabrechnungszeiträume nicht mit den Kalendermonaten überein (z. B. 17. Februar 2021 bis 15. März 2021), dann ist dieser Zeitraum in zwei Abrech-

nungszeiträume aufzuteilen, in denen die jeweils maßgebenden Teil-Beitragsbemessungsgrenzen (vom 17. bis 28. Februar 2021 und vom 1. bis 15. März 2021) zu berücksichtigen sind. Dies gilt gleichermaßen, wenn sich während eines Entgeltabrechnungszeitraums der Beitragssatz ändert.

| Beispiel 2 (West) | | |
|--|--|---------------------------|
| Abrechnungszeitraum | 17. Februar 2021 bis 15. März 2021 | |
| Arbeitsentgelt | Februar 2021 3.350,00 EUR | März 2021 3.600,00 EUR |
| Beitragsbemessungsgrenzen | 17. bis 28. Februar 2021 | |
| Kranken- und Pflegeversicherung | $\frac{58.050 \text{ EUR} \times 12}{360}$ | = 1.935,00 EUR |
| allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung | $\frac{85.200 \text{ EUR} \times 12}{360}$ | = 2.840,00 EUR |
| Beitragsbemessungsgrenzen | 1. bis 15. März 2021 | |
| Kranken- und Pflegeversicherung | $\frac{58.050 \text{ EUR} \times 15}{360}$ | = 2.418,75 EUR |
| allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung | $\frac{85.200 \text{ EUR} \times 15}{360}$ | = 3.550,00 EUR |
| Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus | Februar 2021 1.935,00 EUR | März 2021 2.418,75 EUR |
| Beiträge zur allgemeinen Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung aus | Februar 2021 2.840,00 EUR | März 2021 3.550,00 EUR |

1.4.2 Teil-Entgeltabrechnungszeitraum

Besteht nicht für den gesamten Entgeltabrechnungszeitraum Beitragspflicht (z. B. bei Beginn/Ende einer Beschäftigung), werden Sozialversicherungsbeiträge nur für die auf den Teil-Entgeltabrechnungszeitraum entfallenden Kalendertage berechnet.

1.4.3 Beitragsfreie Zeiten

Beitragsfreiheit besteht für **laufende Zahlungen des Arbeitgebers** zum

- Krankengeld,
- Verletztengeld,
- Übergangsgeld,
- Pflegeunterstützungsgeld,
- Krankentagegeld,

Arbeitgeberseitige Leistungen bei Bezug von Sozialleistungen

- Versorgungskrankengeld (bei nach dem Versorgungsrecht entschädigungspflichtigen Krankheiten),
- Mutterschaftsgeld und
- Elterngeld.

Netto-Sozialleistungen

Dies gilt, soweit die (Brutto-)Einnahmen zusammen mit den **(Netto-)Sozialleistungen** das Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 Euro monatlich überschreiten. Beitragsfreiheit besteht nicht in den Fällen der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben, wenn ein Teil des vollen Arbeitsentgelts gezahlt wird. Die in diesen Fällen vom Arbeitgeber laufend gezahlten Leistungen, die üblicherweise in einem Beschäftigungsverhältnis anfallen können (z. B. Sachbezüge, vermögenswirksame Leistungen), unterliegen demnach ebenfalls der Beitragspflicht. Einmalzahlungen (siehe Abschnitt Einmalzahlungen) während einer beitragsfreien Zeit sind beitragspflichtig.

Bei der Ermittlung der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenzen (siehe Abschnitt Vergleichsberechnung) bleiben die beitragsfreien Zeiten unberücksichtigt.

Beschäftigungszeiten ohne Arbeitsentgelt oder Entgeltersatzleistungen

1.4.4 Zeiten ohne Arbeitsentgelt

Während der Zeiten der **Arbeitsunterbrechung ohne Arbeitsentgelt** (unbezahlter Urlaub, unentschuldigtes Fehlen, Streik und Aussperrung) besteht die Versicherungspflicht bis zu einem Monat weiter. Beiträge werden in solchen Fällen für den vollen Entgeltabrechnungszeitraum aus dem erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Ein fiktives Arbeitsentgelt für den Zeitraum ohne laufendes Arbeitsentgelt wird nicht angesetzt. Das Arbeitsentgelt, das für die Arbeitsleistung des übrigen Entgeltabrechnungszeitraums gezahlt wird, ist auf den gesamten Zeitraum (einschließlich Arbeitsunterbrechung bis zu einem Monat) zu beziehen. Es gelten die ungekürzten Beitragsbemessungsgrenzen.

1.5 Zeitliche Zuordnung von laufendem Arbeitsentgelt

Das laufende Arbeitsentgelt (siehe Abschnitt Laufendes Arbeitsentgelt) ist dem jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es erzielt, das heißt, die Beschäftigung ausgeübt wurde. Auf den Zeitpunkt der

Entgeltzahlung kommt es nicht an. Besonderheiten gelten für flexible Arbeitszeitregelungen (siehe Abschnitt Flexible Arbeitszeitregelungen).

1.5.1 Arbeitsentgelt bei Arbeitszeitverlagerung

Das Arbeitsentgelt ist, wenn es nicht nach Monaten bemessen ist, grundsätzlich dem Abrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem die Vor- bzw. Nacharbeit geleistet wurde. Bei der Abrechnung des Arbeitsentgelts im Rahmen von Tarifregelungen zur flexiblen Arbeitszeit können bei ungleichmäßiger Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei der Entgeltabrechnung Besonderheiten entstehen. Das kann z. B. dann der Fall sein, wenn nicht nach der tatsächlichen, sondern nach einer fiktiven Stundenzahl abgerechnet wird. Das Arbeitsentgelt ist dann beitragsrechtlich jeweils dem Entgeltabrechnungszeitraum der Abrechnung zuzuordnen.

1.5.2 Nachzahlung von geschuldetem Arbeitsentgelt

Geschuldetes Arbeitsentgelt, das infolge verspäteter Erfüllung eines von vornherein gegebenen Rechtsanspruchs **nachgezahlt** wird (z. B. Restzahlung nach vorheriger Abschlagszahlung), ist für die Beitragsberechnung auf die betreffenden zurückliegenden Entgeltabrechnungszeiträume zu verteilen. Hierbei sind die Sozialversicherungsbeiträge für die einzelnen Entgeltabrechnungszeiträume neu zu berechnen und nachzuzahlen.

1.5.3 Rückwirkende Entgelterhöhung

Nachzahlungen aufgrund rückwirkender Entgelterhöhungen durch Tarifverträge werden auf die Entgeltabrechnungszeiträume verteilt, für die sie bestimmt sind. Dies macht es erforderlich, bereits vorgenommene Beitragsberechnungen und Entgeltmeldungen zu berichtigen.

Aus Vereinfachungsgründen kann eine solche Nachzahlung beitragsrechtlich wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (siehe Abschnitt Einmalzahlungen) behandelt werden. Es sind dann die anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen des Nachzahlungszeitraums zugrunde zu legen. Hierdurch wird der Charakter der Nachzahlung als laufendes Arbeitsentgelt

nicht berührt; dies ist für die Entgeltbescheinigungen für Entgeltersatzleistungen sowie für die Berechnung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz wichtig.

1.5.4 Zeitversetzt gezahlte Bezüge

Vergütungen für Mehrarbeit sowie Zuschläge, Zulagen und ähnliche Einnahmen, die ständig bis zu zwei Monate nach der tatsächlichen Arbeitsleistung abgerechnet und ausgezahlt werden, können für die Beitragsberechnung dem nächsten oder dem übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden (sog. Phasenverschiebung). Diese Vereinfachung ist jedoch nicht zulässig, wenn in dem gesamten Entgeltabrechnungszeitraum Beitragsfreiheit besteht.

Der Arbeitgeber kann diese variablen Arbeitsentgeltbestandteile jedoch nicht wahlweise dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum zuordnen; er muss sich für eine dieser Möglichkeiten entscheiden und kann die einmal getroffene Entscheidung nur mit Zustimmung der Einzugsstelle ändern.

Falls solche Beträge erst nach Beendigung der Beschäftigung ausgezahlt werden, sind sie für die Beitragsberechnung dem Arbeitsentgelt des letzten mit Beiträgen belegten Entgeltabrechnungszeitraums (gegebenenfalls Teil-Entgeltabrechnungszeitraums) hinzuzurechnen. Werden die variablen Arbeitsentgeltbestandteile in größeren Zeitabständen als monatlich (z. B. vierteljährlich) oder nur von Fall zu Fall verspätet abgerechnet und ausgezahlt, gilt die vorstehende Vereinfachungsregelung nicht. In derartigen Fällen sind die variablen Arbeitsentgeltbestandteile dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie angefallen sind.

1.5.5 Provisionen

Eine wie unter Abschnitt 1.5.4 (siehe Abschnitt Zeitversetzt gezahlte Bezüge) dargestellte Vorgehensweise wird auch bei laufenden **Provisionen** toleriert, die zwar zeitversetzt, aber monatlich ausgezahlt werden. Zahlungen laufender Provisionen in größeren Zeitabständen (z. B. vierteljährlich) können gleichmäßig auf den Zahlungszeitraum verteilt werden.

Provisionen

1.6 Einmalzahlungen

1.6.1 Zeitliche Zuordnung

Eine Einmalzahlung (siehe Abschnitt Einmalzahlungen) ist dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt wird. Eine nach Beendigung der Beschäftigung ausgezahlte Einmalzahlung ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, und zwar auch dann, wenn dieser Entgeltabrechnungszeitraum nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist. Beitragspflicht entsteht aber nur dann, wenn bereits vorher im laufenden Kalenderjahr Beitragspflicht bestanden hat.

1.6.2 Vergleichsberechnung

Ist das Gesamtarbeitsentgelt höher als die Beitragsbemessungsgrenze des Entgeltabrechnungszeitraums, dann ist die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze für die Beitragsberechnung aus der Einmalzahlung zu ermitteln.

| Berechnung | |
|------------|--|
| 1 | Anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze bis zum Ende des maßgebenden Abrechnungszeitraums |
| - | |
| 2 | Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt bis zum Ende des maßgebenden Abrechnungszeitraums ohne aktuelle Einmalzahlung |
| = | |
| 3 | Differenz (= Beitragsbemessungsgrenze für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt) |
| 4 | Aktuelle Einmalzahlung |
| 5 | Vergleich: Niedrigerer Betrag aus den Positionen 3 oder 4 als Beitragsbemessungsgrundlage für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt |

Übersteigt die Einmalzahlung nicht die Differenz zwischen der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenze und dem bereits gezahlten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, so ist sie in voller Höhe beitragspflichtig.

Wird hingegen die Differenz überschritten, so unterliegt die Einmalzahlung nur in Höhe der Differenzbeträge der Beitragspflicht.

Maßgebend für die Ermittlung der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenze ist die Dauer aller Beschäftigungsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr bis zum Ablauf des Entgeltabrechnungszeitraums, dem die Einmalzahlung zuzuordnen ist; beitragsfreie Zeiten (siehe Abschnitt Beitragsfreie Zeiten) bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt.

Beispiel

Ein ab 1. Februar 2021 bei Arbeitgeber A in den alten Bundesländern beschäftigter Arbeitnehmer erhält

| | |
|--|-----------|
| laufend gezahltes monatliches Arbeitsentgelt | 5.000 EUR |
| Urlaubsgeld im Juni 2021 | 1.500 EUR |

| Beitragsberechnung für Juni 2021 | KV/PV | RV/ALV |
|--|--|---|
| anteilige Jahres-BBG Februar bis Juni 2021 (150 Tage) | $\frac{58.050 \text{ EUR} \times 150}{360}$ = 24.187,50 EUR | $\frac{85.200 \text{ EUR} \times 150}{360}$ = 35.500 EUR |
| beitragspflichtiges (laufendes) Arbeitsentgelt Februar bis Juni 2021 | 24.187,50 EUR | 25.000 EUR |
| Differenz | 0 EUR | 10.500 EUR |
| vom Urlaubsgeld sind beitragspflichtig | 0 EUR | 1.500 EUR |

Märzklausel

1.6.3 Zahlungsmonate Januar bis März

Eine von Januar bis März geleistete Einmalzahlung wird im Rahmen der **Märzklausel** unter folgenden Voraussetzungen voll dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres, in der Regel dem Monat Dezember, zugerechnet:

- Die Einmalzahlung ist im Monat der Zahlung unter Berücksichtigung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze des laufenden Jahres nicht bereits in allen Zweigen der Sozialversicherung voll beitragspflichtig (es wird die Beitragsbemessungsgrenze zu mindestens einem Zweig der Sozialversicherung überschritten) und
- der Beschäftigte war auch im Vorjahr bei demselben Arbeitgeber versicherungspflichtig beschäftigt.

Die Zuordnung zum Vorjahr wird einheitlich für alle Versicherungszweige getroffen. Es wird keine Günstigkeitsberechnung vorgenommen.

Ist eine nach dem 31. März gezahlte Einmalzahlung einem Zeitraum der ersten drei Monate des Jahres zuzurechnen, weil der Arbeitnehmer aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden ist, so gilt die Märzklauseel nicht.

1.6.4 Zuordnung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts

Übersicht

Grundsatz:

Entgeltabrechnungszeitraum, in dem die Zuwendung gezahlt wurde (unter Berücksichtigung der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenze)

Zahlung während eines ruhenden Beschäftigungsverhältnisses oder nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses:

Letzter Entgeltabrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr (auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist)

Sonderregelung für Zahlung in den Monaten Januar bis März:

Letzter Entgeltabrechnungszeitraum des vorausgegangenen Kalenderjahres, sofern nicht bereits im laufenden Kalenderjahr voll beitragspflichtig

2. Beitragsverfahren

Beitragstragung

2.1 Verteilung der Beitragslast

Die **Beiträge** zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für versicherungspflichtige Beschäftigte werden grundsätzlich vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen. Von diesem Grundsatz gibt es allerdings mehrere Ausnahmen:

- Kinderlose haben – nach Ablauf des Monats, in dem sie ihr 23. Lebensjahr vollendet haben – in der Pflegeversicherung einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 % der Bemessungsgrundlage zu zahlen, sodass für sie ein Arbeitnehmeranteil von 1,775 % gilt, der Arbeitgeberanteil aber – wie auch bei Versicherten mit Kindern – 1,525 % beträgt.
- Im Bundesland Sachsen beläuft sich der Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur Pflegeversicherung auf 1,025 % und der Arbeitnehmeranteil auf 2,025 % – für Kinderlose auf 2,275 % – der Bemessungsgrundlage.
- In der knappschaftlichen Rentenversicherung beträgt im Kalenderjahr 2021 (unverändert seit 2018) der Beitragsanteil des Arbeitnehmers 9,3 % und der Beitragsanteil des Arbeitgebers 15,4 % vom rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt.
- Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung für versicherungsfreie bzw. auf ihren Antrag befreite geringfügig entlohnt Beschäftigte hat der Arbeitgeber allein aufzubringen. Besteht Rentenversicherungspflicht, ist auch der Arbeitnehmer an der Beitragslastverteilung zur Rentenversicherung beteiligt (siehe Abschnitt **Beiträge zur Rentenversicherung**).
- Besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung für eine Beschäftigungszeit nach Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, Versicherungsfreiheit, hat lediglich der Arbeitgeber seinen Anteil am Rentenversicherungsbeitrag aufzubringen, ein Versichertenanteil fällt nicht an. Im Kalenderjahr 2021 beträgt der Arbeitgeberanteil in der allgemeinen Rentenversicherung 9,3 % und in der knappschaftlichen

Geringverdienergrenze

Rentenversicherung 15,4 % des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts.

- Im Übergangsbereich (450,01 Euro bis 1.300,00 Euro) ergibt sich die Beitragslastverteilung in drei Schritten (siehe Abschnitt Berechnungsverfahren). Zunächst wird der Gesamtbetrag der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- sowie Arbeitslosenversicherung aus dem reduzierten Arbeitsentgelt ermittelt. Im 2. Schritt wird – ausgehend vom tatsächlichen Arbeitsentgelt – der Arbeitgeberbeitragsanteil an den Beiträgen ermittelt. Die Differenz zwischen Gesamtbeitrag und Arbeitgeberbeitragsanteil stellt den Versichertenbeitragsanteil dar.
- Für Auszubildende mit einem Arbeitsentgelt bis zu **monatlich 325 Euro** trägt der Arbeitgeber den Sozialversicherungsbeitrag allein. Dies gilt auch für den Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung, der aus dem Arbeitsentgelt und dem durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz (siehe Abschnitt Krankenversicherung) berechnet wird. Wird der Grenzwert in einem Monat aufgrund einer Einmalzahlung überschritten, so trägt der Arbeitgeber die Beiträge aus 325 Euro allein; die Beiträge aus dem übersteigenden Betrag werden vom Arbeitgeber und Auszubildenden je zur Hälfte getragen. Auch für die Berechnung des Zusatzbeitrages aus dem übersteigenden Betrag ist nicht der kassenindividuelle, sondern der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz maßgebend.

| Beispiel | | |
|---|-------------------|--------------------|
| Ausbildungsvergütung | | 300 EUR |
| Einmalzahlung | | 60 EUR |
| Gesamtentgelt im abzurechnenden Kalendermonat | | 360 EUR |
| Beiträge aus | Arbeitgeber trägt | Arbeitnehmer trägt |
| 300 EUR | 100 % | entfällt |
| 25 EUR | 100 % | entfällt |
| 35 EUR | 50 % | 50 % |

Abweichende Vereinbarungen zur Beitragslastverteilung, die zum Nachteil des Arbeitnehmers führen, sind nichtig.

2.2 Lohnabzugsverfahren

Lohnabzüge

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Beitragsanteil des Beschäftigten vom Arbeitsentgelt **einzubehalten**. Hat der Arbeitgeber dies bei einer Entgeltzahlung versäumt, so darf er den unterbliebenen Abzug nur noch bei den nächsten drei Zahlungen nachholen. Diese Einschränkung entfällt, wenn

- der Arbeitgeber die Beiträge ohne sein Verschulden verspätet entrichtet (z. B. wegen einer unrichtigen Auskunft eines Sozialversicherungsträgers),
- der Beschäftigte seinen Auskunfts- und Vorlagepflichten gegenüber seinem Arbeitgeber (§ 280 Abs. 1 SGB IV) zumindest bedingt **vorsätzlich** oder grob fahrlässig nicht nachkommt, er den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein trägt oder nur Sachbezüge erhält.

Bedingter Vorsatz

In diesen Fällen darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerbeitragsanteile auch für länger zurückliegende Zeiten einbehalten. Steht kein Arbeitsentgelt mehr zur Verfügung, hat er grundsätzlich keine Möglichkeit, den Arbeitnehmerbeitragsanteil einzubehalten.

2.3 Fälligkeit

Fälligkeit

Der **Fälligkeitstermin** für die Zahlung der Beiträge zur Sozialversicherung wird entsprechend den Regelungen der Satzungen der Einzugsstelle festgelegt. Dies ist grundsätzlich die Krankenkasse, von der die Krankenversicherung durchgeführt wird, bei geringfügigen Beschäftigungen die **Minijob-Zentrale** bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Nach dem Arbeitsentgelt bemessene Beiträge werden in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Ein eventuell verbleibender Restbeitrag ist mit der nächsten Fälligkeit zu zahlen.

Minijob-Zentrale

Die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ist so zu bemessen, dass der Restbeitrag, der erst im Folgemonat fällig wird, so gering wie möglich bleibt. Dies kann dadurch erreicht werden, dass das Beitragssoll des letzten Entgeltab-

rechnungszeitraums unter Berücksichtigung der eingetretenen Änderungen in der Zahl der Beschäftigten, der Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden sowie der einschlägigen Entgeltermittlungsgrundlagen und Beitragssätze aktualisiert wird. Wie der Arbeitgeber letztlich bei der Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld vorgeht, bleibt ihm überlassen. Eine eventuelle Überzahlung wird mit der nächsten Fälligkeit ausgeglichen. Die Parameter, nach denen die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ermittelt wurde, sind zu dokumentieren; sie müssen nachprüfbar sein.

Abweichend von dieser Regelung zur Bestimmung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld kann der Arbeitgeber aus Gründen der Vereinfachung den Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe der (endgültigen) Beiträge des Vormonats zahlen. Der Ausgleich zwischen den Beiträgen des Vormonats und der tatsächlichen Beitragsschuld für den laufenden Monat findet mit der Entgeltabrechnung im Folgemonat statt, das heißt, ein verbleibender Restbetrag ist in diesen Fällen ebenfalls spätestens zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Beispiel

Beitragsfälligkeit Februar 2021 (zum 24. Februar 2021)

Ein Arbeitgeber zahlt am 24. Februar 2021 41.000,00 Euro. Der Betrag setzt sich zusammen aus 1.000,00 Euro Spitzabrechnung für Januar 2021 und 40.000,00 Euro für laufendes Arbeitsentgelt für den Februar (entsprechend der Höhe der endgültigen Beiträge für Januar).

Beitragsfälligkeit März 2021 (zum 29. März 2021)

Am 29. März 2021 zahlt der Arbeitgeber 43.000,00 Euro an Beiträgen. Der Betrag setzt sich zusammen aus 1.500,00 Euro aus Spitzabrechnung für Februar [Differenz zwischen den bereits für diesen Monat gezahlten Beträgen von 40.000,00 Euro – s. o. – und der tatsächlichen Beitragsschuld für diesen Monat von 41.500,00 Euro] und 41.500,00 Euro für laufendes Arbeitsentgelt für März 2021 (entsprechend der Höhe der endgültigen Beiträge für Februar).

Auf Einmalzahlungen findet die Vereinfachungsregelung keine Anwendung. Beiträge, die im Vormonat auf Einmalzahlungen entfallen sind, werden für die Ermittlung der Beitragsschuld des laufenden Monats in entsprechender Höhe von der Beitragsschuld des Vormonats abgezogen. Ist in dem Monat, für den die Beiträge nach der Echtabrech-

nung des Vormonats gezahlt werden sollen, wiederum eine Einmalzahlung zu berücksichtigen, sind die darauf entfallenden Beiträge allerdings dem auf das laufende Arbeitsentgelt des Vormonats (Echtabrechnung) entfallenden Beitrags-soll hinzuzurechnen.

Fälligkeitstermine 2021

| Monat | Beitragsfälligkeit |
|-----------|--------------------|
| Januar | 27. Januar |
| Februar | 24. Februar |
| März | 29. März |
| April | 28. April |
| Mai | 27. Mai |
| Juni | 28. Juni |
| Juli | 28. Juli |
| August | 27. August |
| September | 28. September |
| Oktober | 27. Oktober |
| November | 26. November |
| Dezember | 28. Dezember |

Haushaltsscheck

Beiträge, die im Rahmen des **Haushaltsscheckverfahrens** berechnet werden, werden für das in den Monaten Januar bis Juni erzielte Arbeitsentgelt am 31. Juli und für das in den Monaten Juli bis Dezember erzielte Arbeitsentgelt am 31. Januar des Folgejahres fällig.

2.4 Zahlung

Die Beitragspflicht entsteht bei laufendem Arbeitsentgelt, sobald der Arbeitnehmer die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt hat und die Auszahlung des fälligen Arbeitsentgelts verlangen kann. Folglich entsteht der Beitragsanspruch auch unabhängig davon, ob das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird. wenn der Arbeitsentgeltanspruch unmittelbar oder mittelbar durch Gesetz (Mindestlohngesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Berufsbildungsgesetz für Mindestausbildungsvergütung, Tarifvertragsgesetz i. V. m. allgemeinverbindlichem Tarifvertrag, Teilzeit- und Befristungsgesetz) festgesetzt ist. Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt entsteht die Beitragspflicht dagegen mit der Auszahlung. **Zahlungspflichtig** gegenüber den

Zahlungspflichtiger bei Sozialversicherungsbeiträgen

Einzugsstellen für die Beiträge der Arbeitnehmer ist grundsätzlich der Arbeitgeber. Einzugsstellen sind in der Regel die Krankenkassen. Zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte (einschließlich der Beschäftigten in Privathaushalten) ist dagegen die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Der Arbeitgeber hat die Gesamtsozialversicherungsbeiträge einschließlich der Arbeitnehmeranteile bzw. die Pauschalbeiträge bis zu dem in der Satzung der einzelnen Einzugsstelle bzw. dem gesetzlich festgelegten Fälligkeitstag zu entrichten.

2.5 Beitragsnachweis

Der Arbeitgeber hat die Beiträge in einem Beitragsnachweis nachzuweisen.

Dies hat ausschließlich auf elektronischem Weg zu erfolgen. Dazu reicht der Arbeitgeber den **Beitragsnachweis** spätestens zu Beginn des 2. Arbeitstages vor Fälligkeit durch Datenübertragung ein. Damit muss der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstags des Monats der Einzugsstelle vorliegen. Dies bedeutet, dass der Beitragsnachweis der Einzugsstelle um 0.00 Uhr dieses Tages vorliegen muss. Der Beitragsnachweis ist also nur dann rechtzeitig eingereicht, wenn die Einzugsstelle am gesamten fünftletzten Bankarbeitstag des Monats über den Beitragsnachweis verfügen kann. Ein früheres Einreichen des Datensatzes liegt sowohl im Interesse der Einzugsstelle als auch des Arbeitgebers, weil die Einzugsstelle so in die Lage versetzt wird, den Nachweis umfassend auf Plausibilität zu prüfen. Als Beitragsnachweis sind die von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in gemeinsamen Grundsätzen einheitlich gestalteten Datensätze zu verwenden.

Korrekturen von Beitragsnachweisen sind im laufenden Beitragsnachweis zu berücksichtigen. Einen Korrektur-Beitragsnachweis gibt es nicht mehr.

Übermittlungstermine 2021

| Monat | Übermittlung des Beitragsnachweises bis |
|-----------|---|
| Januar | 25. Januar |
| Februar | 22. Februar |
| März | 25. März |
| April | 26. April |
| Mai | 25. Mai |
| Juni | 24. Juni |
| Juli | 26. Juli |
| August | 25. August |
| September | 24. September |
| Oktober | 25. Oktober |
| November | 24. November |
| Dezember | 23. Dezember |

Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis jeweils am Vortag bis spätestens 24:00 Uhr übermittelt werden.

Säumniszuschläge

2.6 Säumniszuschläge

Sind Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung rückständig, so wird ein **Säumniszuschlag** für jeden angefangenen Monat der Säumnis in Höhe von 1 % des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten, Betrags fällig. Ein Verzicht oder Erlass von Säumniszuschlägen ist nur im Rahmen der von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung herausgegebenen Richtlinien möglich, die sich an den steuerrechtlichen Regelungen orientieren.

Stundung

2.7 Stundung

Die Einzugsstellen dürfen Beitragsansprüche nur **stunden**, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird. Die Stundung soll grundsätzlich nur gegen eine angemessene Verzinsung und in der Regel nur gegen Sicherheitsleistung gewährt werden. Sie ist außerdem von der Zustimmung der Träger der Renten- und Arbeitslosenversicherung abhängig, wenn über einen längeren Zeitraum gestundet wird und der gestundete Betrag die Bezugsgröße überschreitet (§ 76 Abs. 3 SGB IV).

2.8 Aussetzung der Vollziehung

Anträge auf **Aussetzung der Vollziehung** von Beitragsbescheiden aufgrund durchgeführter **Betriebsprüfungen** sind an den Träger der Rentenversicherung zu richten, der den Bescheid erlassen hat. Ist der Antrag begründet, weil ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Beitragsbescheids bestehen oder die Vollziehung eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte, wird der Rentenversicherungsträger die Vollziehung des Bescheids aussetzen.


2.9 Verjährung

Beitragsansprüche **verjähren** in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind. Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge hingegen verjähren erst in 30 Jahren. Für die Dauer einer Betriebsprüfung ist die Verjährung gehemmt.

2.10 Zu Unrecht gezahlte Beiträge

Zu Unrecht gezahlte Beiträge zur Sozialversicherung werden grundsätzlich erstattet. Ein Anspruch auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge besteht nicht, wenn in der irrtümlichen Annahme eines Versicherungsverhältnisses Beiträge gezahlt und Leistungen gewährt wurden, ferner dann nicht, wenn versehentlich zu hohe Beiträge gezahlt und dementsprechend auch höhere Leistungen erbracht wurden. Zu Unrecht gezahlte Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden trotz Leistungsbezug erstattet. Die in der irrtümlichen Annahme der Arbeitslosenversicherungspflicht gezahlten Leistungen werden jedoch auf die zu erstattenden Beträge angerechnet.

Erstattungsberechtigt ist, wer die Beiträge getragen hat. Das sind in der Regel der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Es bietet sich an, dass ein gemeinsamer Erstattungsantrag gestellt wird und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dessen Anteil zurückzahlt. Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber den Erstattungsbetrag in vielen Fällen mit den von ihm zu zahlenden Beiträgen verrechnen. Zulässig ist dies, wenn irrtümlich gezahlte Beiträge in voller



Höhe für einen Zeitraum zu erstatten sind, dessen Beginn nicht länger als sechs Kalendermonate zurückliegt, oder wenn bei Teilen von Beiträgen, die zu viel berechnet wurden, der Erstattungszeitraum nicht mehr als 24 Kalendermonate zurückliegt. Sind diese Zeiträume verstrichen oder hat im Erstattungszeitraum eine Betriebsprüfung stattgefunden, ist eine Verrechnung durch den Arbeitgeber nicht mehr zulässig. Stattdessen ist ein Erstattungsantrag zu stellen, für dessen Bearbeitung grundsätzlich die Einzugsstelle zuständig ist.

Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Beiträge fällig wurden. Eine Erstattung kommt somit im laufenden Kalenderjahr 2021 für Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2017 in Betracht. Zu Unrecht gezahlte Pflichtbeiträge von abhängig Beschäftigten (und Beziehern von Vorruhestandsgeld) zur Rentenversicherung gelten nach Ablauf von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie entrichtet worden sind, als zu Recht entrichtete Pflichtbeiträge. Diese Fiktion gilt nicht für zu Unrecht gezahlte Pflichtbeiträge auf Entgeltbestandteile (z. B. falsche Beitragshöhe).

3. Zuständige Einzugsstelle

3.1 Gesamtsozialversicherungsbeiträge

Die **Gesamtsozialversicherungsbeiträge** – also die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung – sind vom Arbeitgeber an die vom Beschäftigten gewählte Krankenkasse als Einzugsstelle zu zahlen. Von dort werden die Krankenversicherungsbeiträge an den Gesundheitsfonds weitergeleitet. Die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung sind von der Krankenkasse, bei der der Beschäftigte krankenversicherungspflichtig bzw. freiwillig versichert ist, an die Pflegekasse weiterzuleiten. Die für die Renten- und Arbeitslosenversicherung bestimmten Beiträge werden an die Träger dieser Versicherungszweige weitergeleitet.

3.2 Beiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte

Die pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die einheitliche Pauschsteuer für geringfügig Beschäftigte sind bundesweit an die Minijob-Zentrale in Essen zu zahlen, die sie entsprechend verteilt. Auch für den Beitragseinzug der rentenversicherungspflichtig geringfügig entlohnt Beschäftigten ist die Minijob-Zentrale als Einzugsstelle zuständig.

3.3 Beiträge zur Rentenversicherung

Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von Arbeitnehmern sind von der zuständigen Einzugsstelle grundsätzlich an die Regionalträger und die Bundesträger der Deutschen Rentenversicherung weiterzuleiten. Für das Jahr 2021 entfallen hierbei auf die Bundesträger 47,524% und auf die Regionalträger 52,476% der Beiträge. Diese Verteilung wird jährlich unter Berücksichtigung der Veränderung des Anteils der bei den Regionalträgern Pflichtversicherten gegenüber dem jeweiligen vorvergangenen Kalenderjahr fortgeschrieben. Für die Aufteilung der Rentenversicherungsbeiträge unter den Regionalträgern ist das Verhältnis der Pflichtversicherten dieser Regionalträger untereinander maßgeblich. Für die Aufteilung zwischen der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See gilt das Verhält-

nis der in der allgemeinen Rentenversicherung Pflichtversicherten dieser Versicherungsträger untereinander.

Die Rentenversicherungsbeiträge erhält stets die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, wenn die Beschäftigten in der knappschaftlichen Rentenversicherung versichert sind. Dies ist dann der Fall, wenn sie

- in einem knappschaftlichen Betrieb beschäftigt sind,
- ausschließlich oder überwiegend knappschaftliche Arbeiten verrichten,
- bei Arbeitnehmerorganisationen oder Arbeitgeberorganisationen, die berufsständische Interessen des Bergbaus wahrnehmen, oder bei den Bergämtern, Oberbergämtern oder bergmännischen Prüfstellen, Forschungsstellen oder Rettungsstellen beschäftigt sind und für sie vor Aufnahme dieser Beschäftigung für fünf Jahre Beiträge zur knappschaftlichen Rentenversicherung gezahlt worden sind,
- aufgrund von Besitzschutzregelungen in ihrer Beschäftigung knappschaftlich rentenversichert sind.

Sofern versehentlich Pflichtbeiträge zur allgemeinen Rentenversicherung anstatt zur knappschaftlichen Rentenversicherung gezahlt wurden oder umgekehrt (Fehlversicherung), findet stets eine Berichtigung auch für die Vergangenheit statt. Die an den nicht zuständigen Träger der Rentenversicherung gezahlten Beiträge sind dem zuständigen Träger der Rentenversicherung zu überweisen.

Unterschiedsbeträge zwischen den Beiträgen zur knappschaftlichen Rentenversicherung und den Beiträgen zur allgemeinen Rentenversicherung sind vom Arbeitgeber an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See nachzuzahlen oder werden dem Arbeitgeber und gegebenenfalls auch dem Arbeitnehmer von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See erstattet.

4. Ausgleichsverfahren

4.1 Ausgleich der Krankheitsaufwendungen (U1)

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Dauer von sechs Wochen.

Ausgleichsverfahren U1

Durch ein gesetzlich geregeltes **Ausgleichsverfahren** (Entgeltfortzahlungsversicherung) werden die wirtschaftlichen Risiken der Entgeltfortzahlung für Klein- und Mittelbetriebe auf viele Betriebe verteilt. Das Prinzip des Aufwendungs- ausgleichsgesetzes ist: Den Arbeitgebern mit wenigen Beschäftigten wird der größte Teil ihrer Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung an arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer erstattet. Hierfür zahlen sie einen Umlagebetrag. Die Höhe dieses Umlagebetrags richtet sich nach dem Entgelt der Beschäftigten und dem Umlagesatz der zuständigen Einzugsstelle.

4.1.1 Teilnahme

Die Entgeltfortzahlungsversicherung erfasst Arbeitgeber, die in der Regel für einen Zeitraum von mindestens acht Monaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Hat der Arbeitgeber als natürliche Person mehrere Betriebe, so werden die Beschäftigtenzahlen der jeweiligen Betriebe zusammengerechnet. Bei der Ermittlung der Betriebsgröße werden grundsätzlich alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihre Krankenkassenzugehörigkeit mitgezählt.

Nicht mitzuzählen sind unter anderem Auszubildende und schwerbehinderte Menschen. Teilzeitbeschäftigte werden nur anteilig berücksichtigt; mit 0,25 bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden, mit 0,5 bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden, mit 0,75 bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden bis zu 30 Stunden.

4.1.2 Zuständige Einzugsstelle

Durchgeführt wird die Entgeltfortzahlungsversicherung von den gesetzlichen Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen, also von


- den Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen,
- den Ersatzkassen und
- der Knappschaft.

Zuständig ist jeweils die Krankenkasse, bei der der entgeltfortzahlungsberechtigte Beschäftigte versichert ist oder versichert wäre, wenn er nicht versicherungsfrei wäre. Für geringfügig Beschäftigte führt allein die Knappschaft als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung die Entgeltfortzahlungsversicherung durch.

| Übersicht ¹ | | |
|------------------------|--|---|
| Mitgliedschaft bei | Versichertenstatus | zuständige Krankenkasse |
| AOK | Pflichtmitglied oder freiwilliges Mitglied | AOK |
| BKK | Pflichtmitglied oder freiwilliges Mitglied | BKK |
| IKK | Pflichtmitglied oder freiwilliges Mitglied | IKK |
| Ersatzkasse | Pflichtmitglied oder freiwilliges Mitglied | Ersatzkasse |
| Knappschaft | Pflichtmitglied oder freiwilliges Mitglied | Knappschaft |
| Privatversicherung | privat krankenversicherter Arbeitnehmer | Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer zuletzt gesetzlich krankenversichert war. Gibt es eine solche Krankenkasse nicht oder ist sie nicht ermittelbar, steht dem Arbeitgeber ein Wahlrecht zu. |

¹ Abweichend zu dem hier Dargestellten führt die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See für geringfügig Beschäftigte (unabhängig von der Krankenkassenzugehörigkeit) die Entgeltfortzahlungsversicherung durch.

Jeweils zum Beginn eines jeden Kalenderjahres ist festzustellen, ob die Entgeltfortzahlungsversicherung durchzuführen ist. Diese Feststellung bleibt für die Dauer dieses Kalenderjahres maßgebend, unabhängig davon, wie sich die Zahl



der Beschäftigten in diesem Jahr verändert. Wichtig: Die Entgeltfortzahlungsversicherung kann vom Arbeitgeber nicht frei gewählt werden. Sie tritt vielmehr kraft Gesetzes ein, wenn die oben geschilderten Voraussetzungen vorliegen.

4.1.3 Umlage (U1)

Die Mittel für die Entgeltfortzahlungsversicherung werden bei Betrieben mit bis zu 30 Arbeitnehmern durch eine Umlage (U1) von den Arbeitgebern aufgebracht. Die Höhe des Umlagesatzes wird von den Selbstverwaltungsorganen beschlossen.

An der Umlage werden die Beschäftigten nicht beteiligt; sie wird vom Arbeitgeber allein getragen. Grundlage für die Berechnung der Umlage ist die Summe der Arbeitsentgelte (ausgenommen Einmalzahlungen) der entgeltfortzahlungsberechtigten Arbeitnehmer, soweit es für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge herangezogen wird oder – bei rentenversicherungsfreien Arbeitnehmern – im Fall der Versicherungspflicht heranzuziehen wäre. Bei Beziehern von Kurzarbeitergeld wird bei der Berechnung der Umlage nur das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung berücksichtigt.

4.2 Ausgleich der Mutterschaftsaufwendungen (U2)

4.2.1 Teilnahme und zuständige Einzugsstelle

Ausgleichsverfahren U2

Für Arbeitgeber besteht unabhängig von der Betriebsgröße eine besondere **Versicherung**, die die Arbeitgeberaufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz ausgleicht.

Voraussetzung für die Teilnahme ist nicht die Beteiligung am Umlageverfahren zum Ausgleich der Krankheitsaufwendungen. Am Ausgleich der Mutterschaftsaufwendungen nehmen also auch Arbeitgeber mit mehr als 30 Arbeitnehmern teil. Die Teilnahme daran wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass nur Männer beschäftigt sind.

Zur Ermittlung der zuständigen Einzugsstelle gelten die Ausführungen zu Abschnitt 4.1.2 (siehe Abschnitt Teilnahme und zuständige Einzugsstelle) entsprechend.

4.2.2 Umlage (U2)

Zur Finanzierung der Erstattung von Mutterschaftsaufwendungen wird eine besondere kassenindividuelle Umlage (U2) von den beteiligten Arbeitgebern erhoben.

Bemessungsgrundlage für diese Umlage ist das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden (Einmalzahlungen ausgenommen). Hinzu kommt das Arbeitsentgelt der rentenversicherungsfreien Beschäftigten, das bei Versicherungspflicht zu berücksichtigen wäre.

4.3 Ausgleich der Insolvenzgeldaufwendungen („U3“)

4.3.1 Teilnahme und zuständige Einzugsstelle

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden unabhängig von der Betriebsgröße durch eine monatliche Umlage von den insolvenzfähigen Arbeitgebern aufgebracht. Lediglich Arbeitgeber der öffentlichen Hand, Privathaushalte sowie Wohnungseigentümergeinschaften sind von der Zahlung der Umlage ausgenommen.

Die Umlage ist an die nach Abschnitt 3.1 (siehe Abschnitt Gesamtsozialversicherungsbeiträge) zuständige Einzugsstelle zusammen mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen zu überweisen.

4.3.2 Insolvenzgeldumlage („U3“)

Der Umlagesatz beträgt seit dem 1. Januar 2021 0,12% der Bemessungsgrundlage.

Bemessungsgrundlage ist auch für diese Umlage das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden. Anders als bei U1 und U2 werden jedoch Einmalzahlungen zur Bemessung der **Insolvenzgeldumlage** herangezogen. Hinzu kommt das Arbeitsentgelt der rentenversicherungsfreien Beschäftigten, das bei Versicherungspflicht zu berücksichtigen wäre.

5. Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt

Nach dem Sozialgesetzbuch 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, so gehören auch Zahlungen Dritter zum Arbeitsentgelt.

Der sozialversicherungsrechtliche Begriff stimmt im Wesentlichen mit dem lohnsteuerrechtlichen Begriff des Arbeitslohns überein.

5.1 Laufendes Arbeitsentgelt

Laufendes Arbeitsentgelt sind – unabhängig von der tatsächlichen Auszahlung an den Arbeitgeber – Zuwendungen, die als direkte Gegenleistung für die laufende Arbeit des Beschäftigten in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum vertraglich oder gesetzlich zu zahlen sind (z. B. Zeitlohn, Akkordlohn, Gehalt). Dazu gehören auch laufende Zulagen, Zuschläge und Zuschüsse (z. B. Mehrarbeitsvergütungen, Erschwerniszuschläge) – selbst dann, wenn sie in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt werden.

5.2 Einmalzahlungen

Einmalzahlungen sind grundsätzlich Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. Dazu gehören unter anderem Weihnachts- und Urlaubsgelder, zusätzliche Monatsentgelte, Tantiemen, Gratifikationen, Provisionen ohne Bezug auf bestimmte Entgeltabrechnungszeiträume und ähnliche Leistungen. Als Einmalzahlungen sind auch solche Sonderzahlungen anzusehen, auf die beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres ein anteiliger oder voller Anspruch besteht. Einmalzahlungen, die auf regelmäßige monatliche Zahlungen umgestellt werden, sind laufendes Arbeitsentgelt (siehe Abschnitt Laufendes Arbeitsentgelt).

Einmalzahlung

Kein einmalig gezahltes, sondern laufendes Arbeitsentgelt sind aufgrund gesetzlicher Fiktion (§ 23a Abs. 1 SGB IV) Zuwendungen, die

- üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen, wie z. B. Kontoführungsgebühren,
- als Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden, soweit sie monatlich in Anspruch genommen werden können,
- als sonstige Sachbezüge, die monatlich gewährt werden, wie z. B. Dienstwagen oder Dienstwohnung oder als vermögenswirksame Leistungen

vom Arbeitgeber erbracht werden.

Die gesetzliche Fiktion als laufendes Arbeitsentgelt bewirkt, dass die Zuwendungen bei einer Pauschalbesteuerung als sonstiger Bezug (siehe Abschnitt Sonstige Bezüge) nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zuzurechnen sind.

5.3 Lohnsteuerfreie Bezüge

Einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich gezahlt werden, gehören grundsätzlich nicht zum Arbeitsentgelt, soweit sie lohnsteuerfrei sind. Dies gilt auch für steuerfreie Aufwandsentschädigungen und nicht der Steuerpflicht unterliegende Beträge im Sinne von § 3 Nr. 26 und 26a EStG.

Die von der Finanzverwaltung anerkannten Absetzungsbeträge (z. B. Freibeträge für erhöhte Werbungskosten/Sonderausgaben) sowie sonstige Steuerfreibeträge (z. B. Arbeitnehmer-Pauschbetrag) mindern jedoch nicht das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

5.4 Pauschalbesteuerte Bezüge

Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlt werden

(siehe z. B. Abschnitt Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen bis Abschnitt Sonstige Bezüge), sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen, soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer in dem jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum tatsächlich nach §§ 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 2 oder 40b EStG nach einem **Pauschalsteuersatz** erhebt. Eine vom Arbeitgeber erst im Nachhinein geltend gemachte Steuerfreiheit bzw. Pauschalbesteuerung wirkt sich auf die Beitragspflicht von diesen Arbeitsentgeltbestandteilen nach § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV nicht aus, es sei denn, dass der Arbeitgeber die von ihm vorgenommene steuerpflichtige Behandlung noch ändern kann. Eine mit der Entgeltabrechnung vorgenommene lohnsteuerpflichtige Behandlung von Arbeitsentgeltbestandteilen kann vom Arbeitgeber jedoch nur bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung, also längstens bis zum Ende Februar des Folgejahres (§ 41b EStG), geändert werden. Auch die von Dritten nach §§ 37a oder 37b EStG pauschal besteuerten Sachzuwendungen (z. B. Flugmeilen im Rahmen eines Bonusprogramms) sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Andere Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten (z. B. bei Arbeitsentgelt für kurzfristig oder geringfügig entlohnte Beschäftigte (§ 40a EStG) sowie für Sachzuwendungen des eigenen Arbeitgebers nach § 37b EStG) haben keinen Einfluss auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitsentgelts. Daraus folgt auch, dass in solchen Fällen die Beitrags-/Versicherungspflicht nicht ausgeschlossen ist.

5.4.1 Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen des Arbeitgebers aus Anlass von **Betriebsveranstaltungen** sind zweimal jährlich bis zu 110 Euro je Veranstaltung steuerfrei und somit kein Arbeitsentgelt, wenn die Teilnahme an der Veranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder Betriebsteils offensteht.

Zu den Zuwendungen gehören auch Kosten, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung aufwendet. Rechnerische Selbstkosten des Arbeitgebers bleiben dagegen unberücksichtigt. Damit werden z. B. die Abschreibung auf Unternehmensgebäude

oder Lohnkosten für Mitarbeiter, die die Veranstaltung vorbereiten, nicht einbezogen. Es spielt keine Rolle, ob die Kosten einzelnen Mitarbeitern individuell zurechenbar sind. Auch die Kosten für das Rahmenprogramm, wie z. B. die Rummiete, werden in die Grenze einbezogen, ebenso die Kosten für die Begleitpersonen des Mitarbeiters. Berücksichtigt werden auch Geschenke und Verlosungsgewinne.

Wird der Freibetrag von 110 Euro überschritten, so ist der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall die steuerpflichtigen Zuwendungen an seine Arbeitnehmer pauschal versteuern. Die Pauschalbesteuerung führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Erholungsbeihilfen

5.4.2 Erholungsbeihilfen

Eine Pauschalbesteuerung ist möglich, soweit die **Erholungsbeihilfen** zweckentsprechend verwendet werden. Davon ist auszugehen, wenn die Zahlung in zeitlichem Zusammenhang mit dem Urlaub erfolgt. Darüber hinaus darf die Erholungsbeihilfe im Kalenderjahr für den einzelnen Beschäftigten den Betrag von 156 Euro, für den Ehegatten den Betrag von 104 Euro und für jedes Kind den Betrag von 52 Euro nicht übersteigen (§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG). Die Pauschalbesteuerung beseitigt die Entgelteigenschaft.

Pensionskassen und Pensionsfonds

5.4.3 Direktversicherungen/Zuwendungen an Pensionskassen

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer von den Beiträgen für eine Direktversicherung des Beschäftigten und von den Zuwendungen an eine **Pensionskasse** unter bestimmten Voraussetzungen nach § 40b EStG mit einem Pauschsteuersatz erheben, soweit diese nicht bereits nach § 3 Nr. 56 oder Nr. 63 EStG lohnsteuerfrei sind und die Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer den Höchstbetrag von 1.752 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen. In der Sozialversicherung sind die pauschalbesteuerten Zukunftssicherungsleistungen nur dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn die Beiträge vom Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitsentgelt (arbeitgeberfinanziert) oder ausschließlich aus einmaligen Einnahmen des Arbeitnehmers (arbeitnehmerfinanziert = Entgeltumwandlung) gezahlt werden.

Grundsätzlich wurde bereits zum 1. Januar 2005 für Beiträge, die zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung für eine **Direktversicherung** oder an eine Pensionskasse geleistet werden, die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung aufgehoben. Aus Gründen des Vertrauensschutzes bleibt aber die Möglichkeit einer solchen Besteuerung für Altfälle bestehen. Das Übergangsrecht sieht seit dem 1. Januar 2018 vor, dass für einen Arbeitnehmer, für den vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag rechtmäßig nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert wurde, die Voraussetzungen für die Anwendung des § 40b EStG a. F. sein ganzes Leben lang vorliegen. Vertragsänderungen, Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, Arbeitgeberwechsel etc. sind unbeachtlich. Im Fall eines Arbeitgeberwechsels genügt es, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber nachweist, dass vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag an eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert wurde (beispielsweise durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung des Vorarbeitgebers bzw. des Versorgungsträgers). Der neue Arbeitgeber kann dann die in Betracht kommenden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten Pensionskasse oder Direktversicherung ebenfalls weiterhin nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuern. Übersteigen die Beiträge des Arbeitgebers den Pauschalierungshöchstbetrag von 1.752 Euro, sind diese unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG i. V. m. § 52 Abs. 4 Satz 14 EStG steuerfrei. Dies bedeutet, dass sich der Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG um den Betrag der Zuwendungen, auf den § 40b Absatz 1 und 2 Satz 1 und 2 EStG a. F. angewandt wurde, verringert.

Zuwendungen an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (insbesondere Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes) sind nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei. Diese Steuerfreiheit ist seit dem 1. Januar 2020 auf einen kalenderjährlichen Höchstbetrag von 3% der Beitragsbemessungsgrenze (West) der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2021 = 2.556 Euro) begrenzt und wird zum 1. Januar 2025 auf 4% – vergleichbar der Regelung in § 3 Nr. 63 EStG – ange-

hoben. Für die gegebenenfalls übersteigenden Zuwendungen des Arbeitgebers ist die Anwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG möglich.

Als Besonderheit für den öffentlichen Dienst bleibt anzumerken, dass die ersten 100 Euro einer steuerfreien bzw. pauschal besteuerten Zuwendung an eine Pensionskasse unter bestimmten Voraussetzungen monatlich bis zur Höhe von 2,5% des für die Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Der so dem Arbeitsentgelt zuzurechnende Betrag vermindert sich wegen des Zukunftssicherungsfreibetrags um monatlich 13,30 Euro. Der über 100 Euro pro Monat hinausgehende Betrag der steuerfreien bzw. pauschal besteuerten Zuwendung muss dem Arbeitsentgelt voll zugerechnet werden. Das Gleiche gilt für die Beiträge, die weder steuerfrei noch pauschal besteuert sind.

5.4.4 Sonstige Bezüge

Das Betriebsstättenfinanzamt kann nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG für „sonstige Bezüge“, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern in einer größeren Anzahl von Fällen gewährt (bis 1.000 Euro je Arbeitnehmer im Kalenderjahr), die Pauschalbesteuerung mit einem Durchschnittssteuersatz zulassen. Durch die Pauschalbesteuerung entfällt die Entgelteigenschaft nur bei laufendem Arbeitsentgelt. Einmalzahlungen, die als „sonstige Bezüge“ pauschal besteuert werden, sind in voller Höhe Arbeitsentgelt.

5.5 Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitnehmer

Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen oder Beiträge zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Tod, Erwerbsminderung) zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden (§ 1 des Betriebsrentengesetzes – BetrAVG). Als Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung kommen die Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG), die Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG), die Direktver-

sicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG), die Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 232 des Versicherungsaufsichtsgesetzes – VAG) oder der Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 236 VAG) in Betracht.

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber grundsätzlich verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen – unabhängig von der tatsächlichen Höhe seines Arbeitsentgelts – beitragsrechtlich relevant bis zu 4 % der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2021 = 3.408 Euro) durch **Entgeltumwandlung** für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Dieser Rechtsanspruch besteht nur für rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Tarifgebundene Arbeitnehmer können die Entgeltumwandlung nur einfordern, wenn dies laut Tarifvertrag möglich ist.

Der steuerfreie Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG wurde zum 1. Januar 2018 von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung angehoben; der zusätzliche in der Sozialversicherung nicht zu beachten gewesene steuerfreie Betrag von 1.800 Euro fiel im Gegenzug weg. Aus Anlass der Beendigung einer Beschäftigung gezahlte Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind seit dem 1. Januar 2018 nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG steuerfrei, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre der Beschäftigung, allerdings mit höchstens zehn Kalenderjahren, nicht übersteigen. Durch die steuerrechtlichen Änderungen zum 1. Januar 2018 ergaben sich keine beitragsrechtlichen Auswirkungen. Unverändert sind die Beiträge der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV nur bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2021 = 3.408 Euro) beitragsfrei.

Bereits zum 1. Januar 2005 wurde für die im Bereich der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung bestehenden Durchführungswege, die bisher steuerrechtlich teilwei-

se unterschiedlich behandelt wurden, einheitlich die nachgelagerte Besteuerung eingeführt. Aus diesem Grund wurde die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung der Beiträge für eine Direktversicherung (siehe Abschnitt Direktversicherungen/Zuwendungen an Pensionskassen) grundsätzlich aufgehoben; diese Bezüge wurden stattdessen in die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG einbezogen. Dies hat im Falle einer Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV Beitragsfreiheit zur Folge.

Besteht neben einer betrieblichen Altersversorgung in den Durchführungswegen **Direktzusage oder Unterstützungskasse** noch eine betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung, so gelten für jede Gruppe die im Gesetz genannten Grenzen.

Die Inanspruchnahme der Steuer- und Beitragsfreiheit ist arbeitgeberbezogen. Die genannten Grenzen können bei einem Arbeitgeberwechsel somit bei jedem Arbeitgeber gesondert berücksichtigt werden.

Seit dem 1. Januar 2020 erhalten Arbeitgeber eine staatliche Förderung („BAV-Förderbetrag“), wenn sie für ihre Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu 2.575 Euro zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen zahlen. Eine Ergänzung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV stellt sicher, dass der steuerfrei gezahlte Arbeitgeberbeitrag zur (kapitalgedeckten) betrieblichen Altersversorgung bis einem Betrag in Höhe von 960 Euro je Kalenderjahr nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit beitragsfrei ist. Der Förderbetrag für den Arbeitgeber beträgt im Kalenderjahr 30% des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages; ausgehend von einem maximal förderungsfähigen Zuschuss von 960 Euro ergibt sich daraus ein Förderbetrag in Höhe von maximal 288 Euro. Die Förderung wird grundsätzlich über den Abzug der abzuführenden Lohnsteuer realisiert.

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber grundsätzlich 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart (§§ 1a Abs. 1a bzw. 23 Abs. 2 BetrAVG). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts (z. B. bei Arbeitsentgelten nah an der Beitragsbemessungsgrenze oder bei Arbeitnehmern, die nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind), ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt. Die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gilt seit dem 1. Januar 2018 nur für eine betriebliche Altersversorgung, die in Form der reinen Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG vereinbart wurde. Für andere Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, tritt die Verpflichtung erst ab dem 1. Januar 2022 in Kraft (§ 26a BetrAVG in der Fassung ab 1. Januar 2019). Wurde die Vereinbarung allerdings erst nach dem 31. Dezember 2018 geschlossen, gilt die Verpflichtung bereits seit dem 1. Januar 2019. Der Arbeitgeberzuschuss ist im Übrigen auch nur in dem Umfang steuerfrei, in dem er zusammen mit den übrigen Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung 8 % der Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). In der Sozialversicherung ist der Arbeitgeberzuschuss nur in dem Umfang beitragsfrei, in dem er zusammen mit den übrigen nach §§ 3 Nr. 63 Satz 1 und 100 Abs. 6 EStG steuerfreien Beiträgen 4 % der Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV). Handelt es sich um einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung für eine Altzusage, die nach § 40b EStG in der Fassung vom 31. Dezember 2004 pauschal besteuert wird, besteht Beitragsfreiheit, wenn der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls hiernach pauschal versteuert wird (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV).

5.6 Sachbezüge

Sachbezüge sind mit den für sie festgesetzten Werten als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Zu den Sachbezügen zählen vor allem die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte freie Verpflegung sowie Unterkunft und Wohnung. Die Werte dafür werden durch Rechtsverordnung der Bundesregierung festgelegt. Nachfolgend ein Überblick über die maßgebenden Beträge für das Kalenderjahr 2021.

5.6.1 Freie Verpflegung

Für freie Verpflegung gilt im Jahr 2021 bundeseinheitlich ein monatlicher Wert von 263 Euro. Wird freie Verpflegung nur teilweise zur Verfügung gestellt, so sind monatlich für das Frühstück 55 Euro, für Mittag- und Abendessen jeweils 104 Euro anzusetzen. Wird die freie Verpflegung nicht nur dem Arbeitnehmer, sondern auch dessen nicht bei dem Arbeitgeber beschäftigten Familienangehörigen zur Verfügung gestellt, sind die Werte entsprechend zu erhöhen: für den Ehegatten und jedes Kind nach Vollendung des 18. Lebensjahres um 100 %, für jedes Kind ab 14 Jahre bis 17 Jahre um 80 %, für jedes Kind ab 7 Jahre bis 13 Jahre um 40 % und für jedes Kind bis zu 6 Jahren um 30 %.

Tabelle 1

Sachbezugswerte 2021 für freie Verpflegung

(bundesweite Werte in EUR)

| Personenkreis | | Frühstück | Mittagessen | Abendessen | Gesamt |
|--|-------|-----------|-------------|------------|--------|
| Arbeitnehmer einschließlich Jugendliche u. Auszubildende | mtl. | 55,00 | 104,00 | 104,00 | 263,00 |
| | ktgl. | 1,83 | 3,47 | 3,47 | 8,77 |
| Volljährige Familienangehörige | mtl. | 55,00 | 104,00 | 104,00 | 263,00 |
| | ktgl. | 1,83 | 3,47 | 3,47 | 8,77 |
| Familienangehörige vor Vollendung des 18. Lebensjahres | mtl. | 44,00 | 83,20 | 83,20 | 210,40 |
| | ktgl. | 1,46 | 2,78 | 2,78 | 7,02 |
| Familienangehörige vor Vollendung des 14. Lebensjahres | mtl. | 22,00 | 41,60 | 41,60 | 105,20 |
| | ktgl. | 0,73 | 1,39 | 1,39 | 3,51 |
| Familienangehörige vor Vollendung des 7. Lebensjahres | mtl. | 16,50 | 31,20 | 31,20 | 78,90 |
| | ktgl. | 0,55 | 1,04 | 1,04 | 2,63 |

5.6.2 Freie Unterkunft

Der Wert einer Unterkunft wird einschließlich der Kosten für Heizung und Beleuchtung bundeseinheitlich angesetzt mit monatlich 237 Euro. Ist dieser Wert im Einzelfall unbillig, kann der ortsübliche Mietpreis angesetzt werden.

Ist der Arbeitnehmer in dem Haushalt des Arbeitgebers untergebracht oder handelt es sich um eine Gemeinschaftsunterkunft, wird der maßgebliche Wert um 15 % gekürzt (im Jahr 2021 ergibt dies einen Wert in Höhe von 201,45 Euro). Ist der Arbeitnehmer ein Jugendlicher bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder ein Auszubildender, wird der Wert grundsätzlich ebenfalls um 15 % gekürzt. Die Minderung erfolgt bei der Belegung

- mit zwei Beschäftigten um 40 %
- mit drei Beschäftigten um 50 % und
- mit mehr als drei Beschäftigten um 60 %.

Eine Aufnahme in den Arbeitgeberhaushalt liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sowohl in die Wohnungs- als auch in die Verpflegungsgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen wird. Bei ausschließlicher Zurverfügungstellung von Unterkunft liegt dagegen keine „Aufnahme in den Arbeitgeberhaushalt“ vor, sodass der ungekürzte Unterkunftswert anzusetzen ist.

Eine Gemeinschaftsunterkunft stellen z. B. Lehrlingswohnheime, Schwesternwohnheime oder Kasernen dar. Charakteristisch für Gemeinschaftsunterkünfte sind gemeinschaftlich zu nutzende Wasch- bzw. Duschräume, Toiletten und gegebenenfalls Gemeinschafts-Küche oder Kantine. Allein eine Mehrfachbelegung einer Unterkunft hat dagegen nicht die Bewertung als Gemeinschaftsunterkunft zur Folge; vielmehr wird der Mehrfachbelegung bereits durch gesonderte Abschläge Rechnung getragen.

Tabelle 2**Sachbezugswerte 2021 für freie Unterkunft**

(bundesweite Werte in EUR)

| Unterkunft belegt mit | | | Unterkunft allgemein | Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt Gemeinschaftsunterkunft |
|------------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|--|
| Volljährige Arbeitnehmer | 1 Beschäftigten | mtl. | 237,00 | 201,45 |
| | | ktgl. | 7,90 | 6,72 |
| | 2 Beschäftigten | mtl. | 142,20 | 106,65 |
| | | ktgl. | 4,74 | 3,56 |
| 3 Beschäftigten | mtl. | 118,50 | 82,95 | |
| | ktgl. | 3,95 | 2,77 | |
| 3+ Beschäftigten | mtl. | 94,80 | 59,25 | |
| | ktgl. | 3,16 | 1,98 | |
| Jugendliche/Auszubildende | 1 Beschäftigten | mtl. | 201,45 | 165,90 |
| | | ktgl. | 6,72 | 5,53 |
| | 2 Beschäftigten | mtl. | 106,65 | 71,10 |
| | | ktgl. | 3,56 | 2,37 |
| 3 Beschäftigten | mtl. | 82,95 | 47,40 | |
| | ktgl. | 2,77 | 1,58 | |
| 3+ Beschäftigten | mtl. | 59,25 | 23,70 | |
| | ktgl. | 1,98 | 0,79 | |

5.6.3 Freie Wohnung

Für eine als Sachbezug zur Verfügung gestellte Wohnung ist kein amtlicher Sachbezugswert festgesetzt. Vielmehr ist hierfür grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis anzusetzen. Eine Wohnung ist im Gegensatz zur Unterkunft eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbständiger Haushalt geführt werden kann. Wird mehreren Arbeitnehmern eine Wohnung zur gemeinsamen Nutzung (Wohngemeinschaft) zur Verfügung gestellt, liegt insoweit nicht freie Wohnung, sondern lediglich freie Unterkunft vor. Wesentlich ist, dass eine Wasserversorgung und -entsorgung, eine Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind.

Ist die Feststellung des ortsüblichen Mietpreises mit außerordentlichen Schwierigkeiten verbunden, kann im Jahr 2021 die Wohnung mit 4,16 Euro monatlich je Quadratmeter bzw. bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) mit 3,40 Euro monatlich je Quadratmeter bewertet werden.

5.7 Belegschaftsrabatte

Soweit Vorteile aus unentgeltlich oder verbilligt **an Beschäftigte abgegebene Waren** bzw. Dienstleistungen steuerfrei sind, zählen sie bei zusätzlicher Zahlung auch nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Im Beitragsrecht der Sozialversicherung wird – abweichend zum Steuerrecht – eine Gehaltsumwandlung in Form der Umwandlung von Barlohn in einen Sachbezug nicht anerkannt, wenn der Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen Barlohn und Sachbezug hat. Eine der Steuerfreiheit folgende Beitragsfreiheit kann daher nur durch einen ernsthaft gewollten, nicht nur vorübergehenden arbeitsrechtlich zulässigen Arbeitsentgeltverzicht mit Wirkung für die Zukunft erreicht werden.

5.7.1 Individualsteuer

Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens den geldwerten Vorteil bei unentgeltlicher oder verbilligter Überlassung von Waren oder Dienstleistungen an den Arbeitnehmer – einschließlich von Zinsersparnissen bei Darlehen – wahlweise bewerten

- **ohne** Rabattdreibetrag (nach § 8 Abs. 2 EStG) oder
- mit diesem Abschlag auf der Grundlage des Endpreises des Arbeitgebers (nach § 8 Abs. 3 EStG).

Im Rahmen der ersten Variante (§ 8 Abs. 2 EStG) wird grundsätzlich der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort im Zeitpunkt der Abgabe angesetzt. Aus Vereinfachungsgründen können 96 % des Endpreises angesetzt werden, zu dem sie der Abgebende fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.

Der 4 %-Abschlag ist bei der Bewertung von Sachbezügen nicht vorzunehmen, wenn

- bereits der günstigste Preis am Markt angesetzt wird,
- ein Sachbezug durch eine (zweckgebundene) Geldleistung des Arbeitgebers verwirklicht wird oder

→ ein Warengutschein mit Betragsangabe hingegeben wird.

In der zweiten Variante (§ 8 Abs. 3 EStG) ist maßgebender Endpreis der Preis, zu dem der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die konkrete Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr am Ende von Verkaufsverhandlungen durchschnittlich anbietet. Für die Bewertung wird dieser Preis um 4 % gemindert. Der verbleibende Betrag – gegebenenfalls reduziert um das vom Arbeitnehmer zu zahlende Entgelt – gilt als geldwerter Vorteil. Jedoch sind hiervon insgesamt 1.080 Euro im Kalenderjahr steuer- und beitragsfrei.

5.7.2 Pauschalsteuer

Der Arbeitgeber kann nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG unter bestimmten Voraussetzungen einen unentgeltlichen bzw. verbilligten Sachbezug bis zur Höhe von 1.000 Euro im Kalenderjahr pauschal versteuern (siehe Abschnitt Sonstige Bezüge). Dafür sind die üblichen Endpreise am Abgabeort maßgebend. Die Minderung um 4 % und der Freibetrag von 1.080 Euro gelten dann nicht. Durch die Pauschalbesteuerung entfällt die Entgelteigenschaft des Sachbezugs grundsätzlich nicht, es sei denn, die unentgeltlichen bzw. verbilligten Waren und Dienstleistungen des Arbeitgebers können monatlich in Anspruch genommen werden.

6. Altersteilzeit

Altersteilzeitarbeit

Bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge erhalten, gilt in der Rentenversicherung auch mindestens ein Betrag in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgelts für die **Altersteilzeitarbeit** als zusätzliche beitragspflichtige Einnahme. Der Betrag wird begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Hierbei sind nur Entgeltbestandteile zu berücksichtigen, die laufend gezahlt werden. Das hat zur Folge, dass Einmalzahlungen bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge – anders als bei den Aufstockungsbeträgen – generell nicht zu berücksichtigen sind.

Die auf die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme entfallenden Beiträge zur Rentenversicherung trägt der Arbeitgeber. Die Beiträge für das Arbeitsentgelt aus der Altersteilzeitarbeit tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte. Die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsbeträge zur Rentenversicherung sind steuer- und beitragsfrei, sie unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt.

7. Flexible Arbeitszeitregelungen

7.1 Beiträge in der Arbeits- bzw. Freistellungsphase

Flexible Arbeitszeit

Freistellungsphase

Durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung **flexibler Arbeitszeitregelungen** wurde eine Regelung geschaffen, die eine Unterbrechung der tatsächlichen Arbeitsleistung zulässt, ohne den Sozialversicherungsschutz zu beseitigen. Für die im Rahmen dieses Gesetzes angesparten Wertguthaben wird die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf die **Zeiten der Inanspruchnahme** verschoben. Grundlage für die Beitragsberechnung in der Arbeitsphase und in Zeiten der Inanspruchnahme von Wertguthaben ist das für den jeweiligen Abrechnungszeitraum fällige Arbeitsentgelt. Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen erst mit der Auszahlung des Arbeitsentgelts. Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Der Arbeitgeber muss das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags gegen das Risiko der Insolvenz absichern. Seit 2009 können Arbeitgeber auch mit geringfügig Beschäftigten Wertguthabenvereinbarungen treffen. Keine Wertguthabenvereinbarungen sind Regelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen.

7.2 Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Arbeitsentgeltguthabens

Störfall

Für die Fälle, in denen das im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung gebildete Arbeitsentgeltguthaben nicht zweckentsprechend, insbesondere nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet wird (**Störfälle**), gilt ein besonderes Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Sozialversicherungsbeiträge sowie für das Meldeverfahren.

Ein Störfall tritt auch dann ein, wenn der Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfung feststellt, dass

- für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen ist,
- die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind,
- die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30% unterschreiten oder
- die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen

und der Arbeitgeber den Mangel nicht innerhalb von zwei Monaten nach Feststellung des Rentenversicherungsträgers heilt.

Entgeltumwandlung aus Wertguthaben

Altersrenten

Keinen Störfall stellt die **Verwendung des Wertguthabens** für eine betriebliche Altersversorgung anlässlich der Beendigung der Beschäftigung wegen des Eintritts einer Erwerbsminderung, des Erreichens einer Altersgrenze, von der an eine **Rente wegen Alters** beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten dar. In diesen Fällen gilt das für diesen Zweck verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Die Verwendung des Wertguthabens für die betriebliche Altersversorgung in den einschlägigen Fällen muss allerdings bereits bei Abschluss der Wertguthabenvereinbarung vorgesehen sein. Außerdem muss der Leistungskatalog der betrieblichen Altersversorgung Leistungen im Fall des Todes, der Invalidität oder des Erreichens einer Altersgrenze vorsehen und darf eine Abfindungsregelung nicht enthalten. Die Vereinbarung muss vor dem 14. November 2008 getroffen worden sein.


Kommt die Ausnahmeregelung nicht zur Anwendung, so sind im Störfall nur die Teile des Wertguthabens beitragspflichtig, die bereits im Zeitpunkt der Arbeitsleistung beitragspflichtig gewesen wären, wenn sie nicht in das Wertguthaben übertragen worden wären.

Summenfelder-Modell

Im sog. **Summenfelder-Modell** stellt der Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsphase einer Wertguthabenvereinbarung vom Zeitpunkt der tatsächlichen Bildung des Wertguthabens an mindestens kalenderjährlich die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweigs und des in diesem Kalenderjahr erzielten

beitragspflichtigen Arbeitsentgelts fest. Auf diese Weise wird der Betrag ermittelt, der bei einer weiteren Arbeitsentgeltzahlung noch der Beitragspflicht unterliegen würde („SV-Luft“). Dabei sind auch Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld mit einzubeziehen. Beitragsfreie Zeiten, z. B. Zeiten des Bezugs von Krankengeld, sind bei der Bildung der (anteiligen) Beitragsbemessungsgrenzen nicht zu berücksichtigen. Gleiches gilt für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer das Wertguthaben in Anspruch genommen hat. Die Berücksichtigung erfolgt allerdings nur dann nicht, wenn in diesen Zeiten kein weiteres Wertguthaben erzielt wurde. Die für die einzelnen Kalenderjahre der Wertguthabenvereinbarung festgestellte „SV-Luft“ je Versicherungsbranche wird während der Arbeitsphase summiert und während der Zeit der Inanspruchnahme des Arbeitsentgeltguthabens in Höhe des entnommenen Arbeitsentgeltguthabens abgebaut. Ausnahme: Bei einer Altersteilzeit erfolgt in der Rentenversicherung auch während der Freistellungsphase ein Aufbau von „SV-Luft“. Die „SV-Luft“ ist immer nur für die Versicherungsbranche festzustellen, zu denen im Zeitpunkt der Verwendung des Arbeitsentgelts als Arbeitsentgeltguthaben Versicherungspflicht besteht. Im Störfall wird das gesamte im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben, höchstens jedoch bis zu der für den einzelnen Versicherungsbranche festgestellten „SV-Luft“, als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt.

Für die Berechnung der Beiträge im Störfall sind die im Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge jeweils geltenden Beitragssätze maßgebend. Die Beiträge aus nicht vereinbarungsgemäß verwendeten Wertguthaben werden grundsätzlich mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, in dem der Störfall eingetreten ist bzw. bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind. Bei Eintritt von Arbeitslosigkeit werden die Beiträge nicht sofort fällig. Der Arbeitslose erhält bis zu sechs Kalendermonaten Gelegenheit, mit einem späteren Arbeitgeber die Übernahme der bislang erarbeiteten Wertguthaben zu Freistellungszwecken zu vereinbaren. Ist ein solcher Arbeitgeber nicht vorhanden, kann das Wertguthaben – allerdings



unter Ausschluss des Rückflusses – auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden.

Das in einem Störfall vorhandene beitragspflichtige Arbeitsentgelt ist mit einer besonderen Meldung zu bescheinigen. Für die besondere Meldung gilt als Grund der Abgabe „55“.

8. Auszubildende

8.1 Auszubildende mit Arbeitsentgelt

Beitragspflichtige Einnahmen Auszubildender sind grundsätzlich die aus dem Ausbildungsverhältnis erzielten Einnahmen. Bezüglich den beschriebenen Regelungen zum Arbeitsentgelt und zur Beitragsberechnung ergeben sich für Auszubildende mit Arbeitsentgelt keine Besonderheiten – mit einer Ausnahme: Sofern das Arbeitsentgelt für Auszubildende 325 Euro monatlich nicht übersteigt, trägt der Arbeitgeber den Sozialversicherungsbeitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) alleine (siehe Abschnitt Verteilung der Beitragslast). Das gilt für Auszubildende, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, auch für den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose.

Für seit dem 1. Januar 2020 abgeschlossene Ausbildungsverträge gilt nach § 17 Abs. 2 und 5 BBiG grundsätzlich eine Mindestausbildungsvergütung.

8.2 Auszubildende ohne Arbeitsentgelt

8.2.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Bei nicht familienversicherten Auszubildenden ohne Arbeitsentgelt ist die Bemessungsgrundlage der nicht vom Arbeitgeber zu zahlenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für versicherungspflichtige Praktikanten und zur Berufsausbildung Beschäftigte der monatliche Bedarfsbetrag, der für Studenten festgesetzt ist, die nicht bei ihren Eltern wohnen. Er beträgt bundesweit 752 Euro. Änderungen des Bedarfsbetrags sind vom Beginn des auf die Änderung folgenden Semesters (1. April oder 1. Oktober) zu berücksichtigen.

8.2.2 Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gehören Praktikanten und zur Berufsausbildung Beschäftigte ohne Arbeitsentgelt zu den Arbeitnehmern. Wird ihnen tatsächlich kein Arbeitsentgelt gezahlt, sind die Beiträge nach einem fiktiven Arbeitsentgelt in Höhe von 1 % der **Bezugsgröße** zu berechnen. Das sind für 2021 monatlich 32,90 Euro in den alten bzw. 31,15 Euro in den neuen Bundesländern.

Bezugsgröße

9. Geringfügig entlohnt Beschäftigte (Minijobber)

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Die Entgeltgrenze für Minijobs (**geringfügig entlohnte Beschäftigten**) beträgt im gesamten Bundesgebiet seit dem 1. Januar 2013 monatlich 450 Euro. Bei einem höheren Arbeitsentgelt besteht grundsätzlich Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung.

Minijobber sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Bei Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung nach dem 31. Dezember 2012 besteht aber Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

Auf seinen Antrag hin kann der Beschäftigte von der Versicherungspflicht befreit werden. Der Antrag auf Rentenversicherungsfreiheit ist schriftlich beim Arbeitgeber einzureichen und verbleibt auch bei diesem. Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab dem Beginn des Monats, in dem der Befreiungsantrag beim Arbeitgeber eingegangen ist, frühestens ab Beschäftigungsbeginn und gilt für alle zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird in der vom Arbeitgeber zu erstellenden Meldung zur Sozialversicherung mit dem Beitragsgruppenschlüssel 5 in der Rentenversicherung dokumentiert. Ein späterer Widerruf der Befreiung ist nicht möglich. Sie gilt so lange fort, wie der jeweilige Minijob oder ein zumindest zeitweise parallel ausgeübter anderer Minijob fortbesteht. Die Befreiung verliert erst mit Aufgabe des letzten Minijobs einer solchen Kette parallel ausgeübter Minijobs ihre Wirkung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, unterliegt er in dieser Beschäftigung der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und muss, sofern der Erwerb vollwertiger Rentenanwartschaftszeiten nicht gewünscht wird, erneut einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt.

9.1 Zusammenrechnung von Beschäftigungen

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung werden die Arbeitsentgelte aus mehreren geringfügig entlohten Beschäftigungen zusammengerechnet. Beim Zusammentreffen von geringfügigen Beschäftigungen mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung (Hauptbeschäftigung) bleibt die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung ein Minijob. Erst die zweite (und eventuell weitere) geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, sodass im Ergebnis die erste Nebenbeschäftigung ein Minijob ist und die weitere(n) Beschäftigung(en) – die dann mit der Hauptbeschäftigung eine Einheit bilden – nicht geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind. Eine Ausnahme gilt in der Arbeitslosenversicherung. Hier werden geringfügige Beschäftigungen nicht mit nicht geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet.

9.2 Beiträge zur Rentenversicherung

Für den versicherungspflichtig geringfügig entlohnt Beschäftigten gilt wie für andere versicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Rentenversicherung ein Beitragssatz von zurzeit 18,6 %. Die Beitragslastverteilung erfolgt aber nicht hälftig. Der Arbeitgeberanteil für einen Minijobber beträgt 15 %, der Arbeitnehmeranteil auf 3,6 % vom Arbeitsentgelt.

Der Rentenversicherungsbeitrag muss für rentenversicherungspflichtige Minijobber seit dem 1. Januar 2013 mindestens von einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro (Mindestbeitragsbemessungsgrundlage) berechnet werden. Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ist jedoch unbeachtlich, wenn der geringfügig entlohnt Beschäftigte bereits aufgrund anderer Umstände (beispielsweise wegen einer parallel ausgeübten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder als Pflegeperson) der Rentenversicherungspflicht unterliegt. Wird ein niedrigeres monatliches Arbeitsentgelt erzielt, muss der Beitrag (fiktiv) aus 175 Euro monatlich berechnet werden. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers in Höhe von 15 % (siehe Abschnitt Rentenversicherung) ist

jedoch nur aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen – der Beschäftigte trägt die Differenz.

| Beispiel | |
|---|------------|
| monatliches Arbeitsentgelt | 100,00 EUR |
| Mindestentgelt | 175,00 EUR |
| Mindestbeitrag (175,00 EUR × 18,6% =) | 32,55 EUR |
| Rentenversicherungsbeitrag (Beitragslastverteilung) | |
| Arbeitgeberanteil 100,00 EUR × 15,0% = | 15,00 EUR |
| Arbeitnehmeranteil (Mindestbeitrag – Arbeitgeberanteil) | 17,55 EUR |
| 32,55 EUR – 15,00 EUR = | |

Da der Arbeitgeber bei geringfügig entlohnt Beschäftigten in privaten Haushalten Beiträge lediglich in Höhe von 5 % des tatsächlichen Arbeitsentgelts zu tragen hat, beträgt hier im Jahr 2021 der Arbeitnehmeranteil 13,6 %.

Befreiung von der
Rentenversicherungs-
pflicht auf Antrag

Pauschalbeiträge zur
Rentenversicherung

9.3 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag

Geringfügig entlohnt Beschäftigte können sich auf Antrag von der **Rentenversicherungspflicht** befreien lassen (siehe Abschnitt Geringfügig entlohnt Beschäftigte (Minijobber)). In diesen Fällen hat der Arbeitgeber einen **pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung** in Höhe von 15 % (siehe Abschnitt Rentenversicherung) des Arbeitsentgelts zu zahlen. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten gilt ein pauschaler Beitragssatz von 5 %. Die Zahlung von Pauschalbeiträgen begründet allerdings nur eingeschränkte Leistungsansprüche.

Pauschalbeiträge zur
Krankenversicherung

9.4 Beiträge zur Krankenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigten hat der Arbeitgeber einen **pauschalen Beitrag zur Krankenversicherung** in Höhe von 13 % (siehe Abschnitt Krankenversicherung) des Arbeitsentgelts zu zahlen, sofern der Beschäftigte selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung oder familienversichert ist. Bei privat Krankenversicherten entfällt dieser Pauschalbeitrag. Die Zahlung dieses Beitrags begründet keine (zusätzlichen) Leistungsansprüche in der Krankenversicherung. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten gilt ein pauschaler Beitragssatz von 5 %.

9.5 Steuern

Die Einnahmen aus geringfügigen Beschäftigungen sind stets steuerpflichtig. Vom Arbeitgeber kann eine einheitliche **Pauschsteuer** gezahlt werden, deren alleiniger Schuldner der Arbeitgeber ist. Voraussetzung ist hierfür, dass für die geringfügig Beschäftigten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden. Wird von der Zahlung der einheitlichen Pauschsteuer durch den Arbeitgeber Gebrauch gemacht, ist ein Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale nicht erforderlich. Die Höhe der einheitlichen Pauschsteuer beträgt 2% vom Arbeitsentgelt; sie ist nach § 5 Abs. 1 Nr. 20 Finanzverwaltungsgesetz an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See abzuführen (siehe Broschüre „Versicherung“, Abschnitt 26.4).

9.6 Sonstige Abgaben

Das Arbeitsentgelt eines geringfügig Beschäftigten ist in der Unfallversicherung stets beitragspflichtig. Während dieser Beitrag bei in Privathaushalten Beschäftigten von der Minijob-Zentrale berechnet und eingezogen wird, ist er für andere geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer direkt an die zuständige Berufsgenossenschaft abzuführen. Darüber hinaus sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer auch bei der Berechnung der Umlagen U1 und U2 der Entgeltfortzahlungsversicherung sowie bei der Umlage zum Ausgleich der Insolvenzgeldaufwendungen (siehe Abschnitt Ausgleichsverfahren) zu berücksichtigen.

10. Entgeltarten von A bis Z

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|--|----------------|----------|---|
| | | laufend | einmalig | |
| Abfindungen | wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten durch den Verlust des Arbeitsplatzes | nein | nein | § 14 SGB IV, Urteil des BSG vom 21.2.1990 – (12 RK 20/88) |
| | sofern es sich um die Abgeltung vertraglicher Ansprüche handelt, die bis zum Zeitpunkt der Auflösung erlangt wurden | nein | ja | |
| | sofern es sich um eine Ausgleichszahlung wegen Verringerung der Wochenarbeitszeit, der Umsetzung in einen anderen Betriebsteil oder auf einen schlechter bezahlten oder geringer qualifizierten Arbeitsplatz oder wegen Rückführung auf die tarifliche Einstufung bei Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses handelt | nein | ja | |
| Abgeltung von Versorgungsanwartschaften | Abfindungen von Versorgungsanwartschaften, die in den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung aufgebaut wurden | nein | nein | § 14 SGB IV, aber beitragspflichtiger Versorgungsbezug in der Kranken- und Pflegeversicherung, Urteil des BSG vom 25.4.2012 – B 12 KR 26/10 |
| | Abfindungen von Versorgungsanwartschaften, die nicht in den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung aufgebaut wurden | nein | ja | |
| Altersteilzeitarbeit | Teilzeit-Arbeitsentgelt | ja | nein | § 3 Nr. 28 EStG |
| | Aufstockungsbetrag | nein | nein | |
| | Berechnungsgrundlage für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge | ja | nein | |
| Arbeitgeberanteil (gesetzlich) an den Sozialversicherungsbeiträgen | | nein | nein | § 3 Nr. 62 EStG, R 3.62 Abs. 1 LStR |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|---|---|----------------|------------|---|
| | | laufend | einmalig | |
| Arbeitgeberzuschuss zur KV/PV | höchstens der Betrag, der als Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen wäre. Der vom Mitglied zu tragende Beitragszuschlag für Kinderlose in der sozialen Pflegeversicherung in Höhe von 0,25% ist vom Arbeitnehmer allein aufzubringen. Er erhöht den steuerfreien Arbeitgeberzuschuss nicht. | nein | nein | § 3 Nr. 62 EStG, R 3.62 Abs. 2 Nr. 2 LStR |
| | darüber hinaus | ja | nein | |
| Arbeitszimmer | bei Erstattungs aufwendungen des Arbeitgebers, soweit nicht im überwiegenden betrieblichen Interesse | ja | nein | § 14 SGB IV, § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV |
| | bei teilweiser Überlassung der Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände, soweit nicht im überwiegenden betrieblichen Interesse | ja | nein | |
| Aufmerksamkeiten | Sachzuwendungen des Arbeitgebers bis zu einem Wert von 60 EUR | nein | nein | R 19.6 LStR |
| | Geldzuwendungen unabhängig vom Wert – mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum – ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja nein | nein ja | |
| Aufwandsentschädigungen | → Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten | | | |
| Ausgleichszahlungen zur Vermeidung von Rentenabschlägen | Zahlungen, die vom Arbeitgeber übernommen werden (höchstens 50 %) | nein | nein | § 14 SGB IV, § 187a SGB VI, |
| Auslagenersatz | pauschaler Auslagenersatz | nein | ja | § 3 Nr. 50 EStG, R 3.50 LStR |
| | pauschaler Auslagenersatz bei regelmäßiger Wiederkehr und Nachweis der Aufwendungen über einen Zeitraum von 3 Monaten | nein | nein | |
| | Einzelfallabrechnung | nein | nein | |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|--|----------------|------------|--|
| | | laufend | einmalig | |
| Auslösungen bei Auswärtstätigkeit – Fahrkosten | Tatsächliche Aufwendungen oder Vereinfachungsregelung (aus Vereinfachungsgründen kann typisierend je nach Art des benutzten Verkehrsmittels (z. B. PKW, Motorrad) ein pauschaler Kilometersatzes für jeden gefahrenen Kilometer angesetzt werden). Die höchste Wegstreckenentschädigung nach dem Bundesreisekostengesetz beträgt bei Benutzung – eines Kraftwagens, z. B. PKW 0,30 EUR, – jedes anderen motorbetriebenen Fahrzeugs 0,20 EUR Bei Anwendung der Vereinfachungsregelung müssen die tatsächlichen Kilometerkosten nicht geprüft werden. | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 13 und 16 EStG, § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a EStG</u> , BMF-Schreiben vom 30.9.2013 (IV C 5 – S 2353/13/10004, DOK 2013/0862915), <u>§ 14 Abs. 1 SGB IV, § 1 SvEV</u> |
| – Übernachtungskosten | Übernahme in Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Kosten, nach 48 Monaten maximal 1.000 EUR im Monat | nein | nein | R 9.7 LStR |
| – Verpflegungsmehraufwand | – bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 28 EUR – bei mehrtägigen Dienstreisen für den An- und Abreisetag: 14 EUR – bei eintägigen Dienstreisen und einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden: 14 EUR – in den ersten drei Monaten der Auswärtstätigkeit: bei Pauschalbesteuerung der die Grenzbeträge übersteigenden Beträge bis zur doppelten Höhe der Grenzbeträge | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 3 SvEV, § 9 Abs. 4a Satz 3 EStG, § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG, R 9.6 LStR, R 40.2 Abs. 1 Nr. 4 LStR</u> |
| Autotelefon | → Telefonkosten | | | |
| BahnCard | bei Steuerfreiheit soweit steuerpflichtig | nein nein | nein ja | <u>§ 14 SGB IV, § 3 Nr. 15 EStG</u> |
| Baudarlehen | → Zinersparnisse | | | |
| BAV-Förderung (der steuerfrei gezahlte Arbeitgeberbeitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung) | bis zu 480 EUR je Kalenderjahr (siehe Abschnitt 5.5) | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV, § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG</u> |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|--|----------------|----------|---|
| | | laufend | einmalig | |
| Beihilfen (Unterstützungen) | aus öffentlichen Kassen | nein | nein | § 3 Nr. 11 EStG, R 3.11 LStR |
| | von privaten Arbeitgebern an einzelne Arbeitnehmer grundsätzlich bis 600 EUR je Kalenderjahr aus einer Unterstützungskasse oder aus Beträgen, die dem Betriebsrat zur Verfügung stehen oder die vom Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats gezahlt werden | nein | nein | |
| Beiträge zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung im öffentlichen Dienst | Die Beiträge gehören zum Arbeitsentgelt. Die ersten 100 EUR der Zuwendung sind aber nur bis zur Höhe von 2,5% des für die Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Der Betrag vermindert sich wegen des Zukunftssicherungsfreibetrags um monatlich 13,30 EUR. Der über 100 EUR/monatlich hinausgehende Betrag der Zuwendung ist dem Arbeitsentgelt voll zuzurechnen. | ja | nein | § 3 Nr. 56 EStG, § 40b EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a und Sätze 3 und 4 S vEV |
| Belegschaftsaktien | → Vermögensbeteiligung | | | |
| Belegschaftsrabatte | → Rabatte | | | |
| Belohnungen | für besondere Leistungen des Arbeitnehmers | nein | ja | BFH vom 9.3.1990 (USK 9026), BFH vom 22.2.1963 (BStBl II S. 306) |
| | ohne Zusammenhang mit der Beschäftigung (z. B. Belohnung einer Berufsgenossenschaft für besondere Leistungen bei der Unfallverhütung) | nein | nein | |
| Bereitschaftsdienstzulage | | ja | nein | § 14 SGB IV |
| Betriebliche Altersversorgung | → Zukunftssicherung | | | |
| Betriebsausflug | → Betriebsveranstaltung | | | |
| Betriebsveranstaltung (Zuwendungen aus Anlass von) | bis zum Freibetrag von 110 EUR je Veranstaltung (gilt für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen jährlich) | nein | nein | § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 EStG |
| | der ggf. über 110 EUR gehende (individuell versteuerte) Betrag | nein | ja | |
| | wenn Freibetrag von 110 EUR je Arbeitnehmer überschritten wird, aber keine individuelle Besteuerung, sondern eine rechtzeitige Pauschalbesteuerung durchgeführt wird | nein | nein | |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|--|----------------|------------------|--|
| | | laufend | einmalig | |
| Corona-Beihilfen | bis zum Freibetrag von 1.500 EUR, sofern sie in der Zeit bis zum 30. Juni 2021 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen gewährt werden | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 11a EStG</u> |
| Datenverarbeitungsgeräte | → Privatnutzung von Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie Zubehör | | | |
| Dienstwagen, private Nutzung | → Kraftfahrzeugüberlassung | | | |
| Dienstwohnung | wenn kostenlose bzw. verbilligte Nutzung, Arbeitsentgelt = ortsüblicher Mietwert bzw. Differenzbetrag | ja | nein | <u>§ 2 Abs. 4 und 5 SvEV, R 8.1 LStR</u> |
| | wenn Miete dem ortsüblichen Mietwert entspricht | nein | nein | |
| Direktversicherung | - durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber gezahlt unabhängig davon, ob vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer finanziert bis 4% der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2021 = 3.408 EUR) | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV, § 3 Nr. 63 EStG</u> |
| | bei Altverträgen: - durch Entgeltumwandlung oder - vom Arbeitgeber finanziert bei pauschaler Besteuerung (§ 40b EStG a. F.) bis zu 1.752 EUR | ja nein | nein nein | <u>§ 40b EStG a. F., R 40b.1 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV</u> |
| Direktzusage | durch Entgeltumwandlung bis 4% der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2021 = 3.408 EUR) | nein | nein | <u>§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV</u> |
| | vom Arbeitgeber finanziert | nein | nein | |
| Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst einer europäischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke | bis zu 840 EUR/jährlich; bei Einnahmen als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zu jährlich 3.000 EUR | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG, § 1 Satz 1 Nr. 16 SvEV</u> |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|---|------------------|----------------|--|
| | | laufend | einmalig | |
| Einnahmen aus Tätigkeiten als Notarzt im Rettungsdienst | wenn diese Tätigkeit neben – einer Beschäftigung mit einem Umfang von regelmäßig mindestens 15 Stunden wöchentlich außerhalb des Rettungsdienstes oder – einer Tätigkeit als zugelassener Vertragsarzt oder als Arzt in privater Niederlassung ausgeübt wird. | nein | nein | <u>§ 23c Abs. 2 SGB IV</u> |
| (Elektro-)Fahrrad | Übereignung eines betrieblichen (Elektro-)Fahrrads zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn – bei pauschaler Besteuerung des entgeltwerten Vorteils – ohne pauschale Besteuerung des entgeltwerten Vorteils | nein nein | nein ja | <u>§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV,</u> <u>§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG,</u> <u>§ 3 Abs. 1 SvEV,</u> <u>§ 8 Abs. 2 EStG</u> |
| Entgeltfortzahlung | | ja | ja | <u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG,</u> <u>§ 2 Abs. 1 LStDV</u> |
| Erfindervergütung | für Erfindungen im Zusammenhang mit betrieblicher Tätigkeit | ja | ja | R 39 b.2 Abs. 2 Nr. 6 LStR |
| Erfolgsbeteiligung | | ja | ja | <u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG,</u> <u>§ 2 Abs. 1 LStDV</u> |
| Erholungsbeihilfen | bei Berufskrankheiten | nein | nein | |
| | sonstige, sofern nicht individuell versteuert, jährlich bis 156 EUR für Arbeitnehmer, 104 EUR für Ehegatten, 52 EUR für jedes Kind | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV,</u> <u>§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG</u> |
| Erschwerniszuschläge | z. B. Gefahrenzuschläge, Hitzezuschläge, Schmutzzulagen | ja | nein | <u>§ 2 Abs. 2 Nr. 7 LStDV,</u> R 19.3 Abs. 1 Nr. 1 LStR |
| Essenszuschüsse | → Mahlzeiten | | | |
| Fahrtkostenerstattungen für Fahrten zwischen Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte und für private Fahrten | Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel (Zuschüsse, unentgeltliche bzw. verbilligte Nutzung wie z. B. ein Job-Ticket) Benutzung anderer Verkehrsmittel, wenn Pauschalbesteuerung durchgeführt wird | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 15 EStG, § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG i. V. m. § 9 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 2 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV, R 40.2 Abs. 6 LStR</u> |
| | soweit steuerpflichtig – mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum – ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja nein | nein ja | |
| | bei Sammelbeförderung, Auswärtstätigkeit oder doppelter Haushaltsführung steuerfrei | nein | nein | |
| Familienzulage | | ja | nein | <u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG</u> |
| Feiertagsvergütung | | ja | nein | <u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG</u> |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|------------------------------------|---|----------------|----------|---|
| | | laufend | einmalig | |
| Feiertagszuschläge | <p>Feiertagszuschläge, die neben dem Grundlohn gezahlt werden, soweit sie pro Stunde folgende Werte nicht übersteigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - für die Arbeit an Weihnachten und am 1. 5. 150 % des Grundlohns, - für die Arbeit an anderen gesetzlichen Feiertagen (auch wenn diese auf einen Sonntag fallen) 125 % des Grundlohns, wobei der Grundlohn jeweils auf 25 EUR beschränkt ist | nein | nein | <u>§ 3b EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV</u> |
| Fortbildungsmaßnahmen | → Weiterbildungsmaßnahmen | | | |
| Freie oder verbilligte Verpflegung | → Mahlzeiten | | | |
| Funktionszulagen | | ja | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Garage | Überlassung einer eigenen Garage durch den Arbeitgeber, in der ein Dienstwagen untergestellt wird | nein | nein | |
| | Ersatz der Garagenmiete für den Dienstwagen durch den Arbeitgeber | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 50 2. Alt. EStG</u> |
| Geburtsbeihilfe | | nein | ja | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Gehaltsvorschüsse | | nein | ja | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Gemeinschaftsunterkunft | → Unterkunft, freie oder verbilligte | | | |
| Geschäftsjubiläum | → Jubiläumszuwendungen | | | |
| Geschäftswagen, private Nutzung | → Kraftfahrzeugüberlassung | | | |
| Gewinnanteile | → Tantiemen | | | |
| Gruppenunfallversicherung | steuerepflichtige Beiträge zur Unfallversicherung, wenn nicht nur der Arbeitgeber den Anspruch aus dem Versicherungsvertrag geltend machen kann, bei <ul style="list-style-type: none"> - Pauschalbesteuerung der Beiträge bis höchstens 62 EUR je Kalenderjahr und Arbeitnehmer - individueller Besteuerung - mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum - ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | nein | nein | <u>§ 40b Abs. 3 EStG, R 40b.2 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 4a SvEV, Urteil des BFH vom 11.12.2008 (VI R 9/05)</u> |
| | | ja | nein | |
| | | nein | ja | |
| | nein | ja | | |
| | Beiträge im Schadensfall, wenn nur der Arbeitgeber den Anspruch aus dem Versicherungsvertrag geltend machen kann | nein | ja | |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|----------------------------|--|----------------|----------|---|
| | | laufend | einmalig | |
| Heimarbeiterzuschläge | in Höhe von 3,4 % (bei Heimarbeitern ohne fremde Hilfskräfte) bzw. 6,4 % (bei Heimarbeitern mit fremden Hilfskräften) des Arbeitsentgelts | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 5 SvEV</u> |
| | die zur Abgeltung der Mehraufwendungen (z. B. Heizung, Beleuchtung, Arbeitsgeräte) bestimmt sind, soweit sie 10 % des Grundlohns nicht übersteigen | nein | nein | R 9.13 LStR |
| Heiratsbeihilfe | | nein | ja | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Heizung, freie | | ja | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Honorare | | ja | nein | BFH vom 19.4.1956 (BStBl III S. 187) |
| Inkassogebühr | der nebenberuflichen Inkassoagenten | nein | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| | der als Arbeitnehmer tätigen Auslieferungsfahrer | ja | nein | |
| Insolvenzgeld | steuerfrei, beitragspflichtig ist das abgesicherte laufende Arbeitsentgelt, nicht jedoch das Insolvenzgeld selbst | ja | nein | <u>§ 3 Nr. 2 Buchst. b EStG, §§ 165 Abs. 1, 167 Abs. 1 SGB III, § 14 SGB IV</u> |
| Jubiläumszuwendungen | | nein | ja | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Kaskoversicherungsbeiträge | Prämien für private Vollkaskoversicherung bei Auswärtstätigkeiten mit privatem Pkw | ja | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| | Dienstreisekaskoversicherung des Arbeitgebers für die Arbeitnehmer | nein | nein | |
| Kaufkraftausgleich | | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 64 EStG, R 3.64 LStR</u> |
| Kilometergeld | → Auslösungen | | | |
| Kindergartenzuschüsse | Betriebskindergarten | nein | nein | <u>§ 14 SGB IV, § 3 Nr. 33 EStG</u> |
| | Barzuschüsse zum Kindergartenplatz | nein | nein | |
| | Umwandlung von Arbeitsentgelt in einen Kindergartenzuschuss | ja | nein | |
| Kindergeld | | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 24 EStG</u> |
| Kleidergeld | für typische Berufskleidung | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 31 EStG</u> |
| Konkursausfallgeld | → Insolvenzgeld | | | |
| Kontoführungsgebühren | | ja | nein | <u>§ 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV</u> |
| Krankengeldzuschüsse | → Zahlungen | | | |
| Kraftfahrzeugwerb | → Rabatte | | | |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|---|--|----------------|--------------|--|
| | | laufend | einmalig | |
| Kraftfahrzeugüberlassung für Privatfahrten und für Fahrten zwischen Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte | Die Ermittlung des entgeltwerten Vorteils folgt der steuerlichen Behandlung. Demnach kommt zur Ermittlung – die Erfassung der tatsächlichen Aufwendungen, die auf die private Nutzung des Kraftfahrzeugs entfallen, oder – die pauschale 1 %-Regelung in Betracht. Nach der 1 %-Regelung werden für Privatfahrten monatlich 1 % des Listenpreises und zusätzlich für Fahrten zwischen Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte grundsätzlich 0,03 % des Listenpreises je Entfernungskilometer zugrunde gelegt. Zur Förderung der Elektromobilität wird der Listenpreis bei Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen bei der Ermittlung des entgeltwerten Vorteils gemindert (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG). Bei Überlassung eines betrieblichen Fahrrads besteht im Rahmen des § 3 Nr. 37 EStG Steuer- und damit auch Beitragsfreiheit. | ja | nein | § 8 Abs. 2 EStG, R 8.1 Abs. 9 LStR, BMF-Schreiben vom 4.4.2018 (IV C5 – S 2334/18/10001) |
| Kurzarbeitergeld-zuschüsse | soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nicht übersteigen | nein | nein | § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV |
| Lebensversicherung | → Zukunftssicherung | | | |
| Leistungszulagen | – mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum – ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja nein | nein ja | § 2 Abs. 2 Nr. 6 LStDV |
| Lohnfortzahlung | → Entgeltfortzahlung | | | |
| Mahlzeiten – frei oder verbilligt | je Arbeitnehmer pro Mahlzeit in Höhe des Sachbezugswerts, wenn individuell versteuert bei Pauschalversteuerung, wenn nicht individuell versteuert | ja nein | nein nein | § 8 Abs. 2 EStG, R 8.1 Abs. 7 LStR § 40 Abs. 2 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV |
| Mehrarbeitszuschläge | | ja | nein | § 2 Abs. 2 Nr. 6 LStDV |
| Mietbeihilfen | → Dienstwohnung → Vermögensbeteiligung | | | |
| Mitgliedsbeiträge | für Berufsverbände und gesellschaftliche Vereinigungen | ja | nein | BFH vom 27.2.1959 (BStBl III S. 230), die Beiträge mindern das Arbeitsentgelt nicht |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|--|----------------|----------|---|
| | | laufend | einmalig | |
| Mitnahmeentschädigung bei Dienstreise mit Pkw | → Auslösungen | | | |
| Mittagessen, unentgeltliches | → Auswärtstätigkeit (Verpflegungsmehraufwand) → Mahlzeiten | | | |
| Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot | | ja | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Nachtarbeitszuschläge | soweit sie pro Stunde 25% des Grundlohns nicht übersteigen bzw. für Nachtarbeit von 0 bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde: soweit sie pro Stunde 40% des Grundlohns nicht übersteigen, wobei der Grundlohn jeweils auf 25 EUR beschränkt ist | nein | nein | <u>§ 3b EStG, R 3 b LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SVEV</u> |
| Nachzahlung von Arbeitsentgelt | einer beitragsrechtlichen Beurteilung als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird nicht widersprochen, wenn dadurch Beitragsausfälle nicht entstehen | ja | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Notärzte-Einsätze | → Einnahmen aus Tätigkeiten als Notarzt im Rettungsdienst | | | |
| Pauschal besteuerte Bezüge | Beitragsfreiheit von sonstigen Bezügen, für die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG eine Pauschalbesteuerung mit der jeweiligen Entgeltabrechnung durchgeführt wird, es sei denn, es handelt sich um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nrn. 2 bis 4 SVEV</u> |
| | Beitragsfreiheit von Bezügen, für die nach § 40 Abs. 2 EStG, § 40b EStG a. F./n. F. eine Pauschalbesteuerung mit der jeweiligen Entgeltabrechnung durchgeführt wird | nein | nein | |
| | Bezüge, die nach § 40a EStG pauschal besteuert werden (pauschale Steuer ist kein Arbeitsentgelt) | ja | nein | |
| | Bezüge, für die im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG die Lohnsteuer pauschal nachgefordert wird | | | |
| | – mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja | nein | |
| | – ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | nein | ja | |
| | die vom Arbeitgeber übernommene pauschale Lohnsteuer nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG | nein | nein | |
| Sachbezüge des eigenen Arbeitgebers, die nach § 37b EStG pauschal besteuert werden | ja | ja | | |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|---|----------------|--------------|---|
| | | laufend | einmalig | |
| Pensionen | ggf. besteht aber eine Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung | nein | nein | |
| Pensionsfonds | durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber gezahlt bis 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2021 = 3.408 EUR) | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV, § 3 Nr. 63 EStG</u> |
| Pensionskasse (kapitalgedeckt) | durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber gezahlt bis 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2021 = 3.408 EUR) | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV, § 3 Nr. 63 EStG</u> |
| | durch Entgeltumwandlung aus Einmalzahlungen oder vom Arbeitgeber finanziert – bei pauschaler Besteuerung (§ 40b EStG a. F.) bis zu 1.752 EUR | nein | nein | <u>§ 40b EStG a. F., R 40 b.1 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV</u> |
| Pensionskasse (umlagefinanziert) – Besonderheit gilt für den öffentlichen Dienst → siehe Abschnitt <u>Direktversicherungen/Zuwendungen an Pensionskassen</u> | durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber finanziert – bis 2 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2021 = 2.556 EUR) | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 4 a SvEV, § 3 Nr. 56 EStG</u> |
| | durch Entgeltumwandlung aus Einmalzahlungen oder vom Arbeitgeber finanziert – bei pauschaler Besteuerung (§ 40b EStG) bis zu 1.752 EUR | nein | nein | <u>§ 40b EStG, R 40b.1 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 4 a SvEV</u> |
| Personalcomputer | → Privatnutzung von Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie Zubehör | | | |
| Prämien | mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja | nein | <u>§ 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG</u> |
| | ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | nein | ja | |
| Privatnutzung von Dienstwagen | → Kraftfahrzeugüberlassung | | | |
| Privatnutzung von Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie Zubehör | die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten – zusätzlich zum Arbeitsentgelt – aus Entgeltumwandlung | nein ja | nein nein | <u>§ 3 Nr. 45 EStG</u> |
| Provisionen | mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja | nein | <u>§ 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG</u> |
| | ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | nein | ja | |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|-------------------------|--|------------------|----------------|--|
| | | laufend | einmalig | |
| Rabatte | Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens den geldwerten Vorteil überlassener Waren oder Dienstleistungen – einschließlich von Zinsersparnissen bei Darlehen – für unentgeltlich oder verbilligt an Beschäftigte abgegebene Waren bzw. Dienstleistungen wahlweise ohne Bewertungsabschlag und ohne Rabatffreibetrag oder mit diesen Abschlägen auf der Grundlage des Endpreises des Arbeitgebers bewerten (siehe Abschnitt 5.7.1). | nein | ja | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 2 SvEV</u> , <u>§ 8 Abs. 2 und 3 EStG</u> , BMF-Schreiben vom 1.10.2008 (IV C 5 - S 2334/07/0011) |
| | Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG (siehe Abschnitt 5.7.2) mit dem Durchschnittssteuersatz – mögliche monatliche Inanspruchnahme – keine monatliche Inanspruchnahme möglich | nein nein | nein ja | <u>§ 8 und 3 EStG</u> , <u>§ 23a Abs. 1 SGB IV</u> , <u>§ 3 Abs. 3 SvEV</u> |
| Reisegepäckversicherung | anlässlich einer Dienstreise | nein | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| | anlässlich einer Privatreise | nein | ja | |
| Reisekosten | → Auslösungen | | | |
| Reiseunfallversicherung | → Gruppenunfallversicherung | | | |
| Sachbezüge | es sind die amtlichen Sachbezugswerte zugrunde zu legen (Freigrenze monatlich 44 EUR, sofern die Sachbezüge weder nach der SvEV zu bewerten noch um den Rabatffreibetrag zu kürzen sind) – mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum – ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja nein | nein ja | <u>§§ 2 und 3 SvEV</u> , <u>§ 8 Abs. 2 EStG</u> , R 8.1 LStR <u>§ 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV</u> |
| | Zahlung an Beschäftigte Dritter, bei Pauschalbesteuerung nach § 37 b EStG | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 13 SvEV</u> , <u>§ 37b EStG</u> |
| | | | | |
| Schichtzulage | | ja | nein | <u>§ 2 LStDV</u> |
| Schmutzzulage | → Erschwerniszuschläge | ja | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Sicherheitsprämien | → Prämien | | | |
| Sonntagszuschläge | pro Stunde bis zu 50% des Grundlohns, der Grundlohn wird bis zu einem Betrag von höchstens 25 EUR berücksichtigt | nein | nein | <u>§ 3b EStG</u> , R 3.b LStR, <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV</u> |
| Streikgelder | | nein | nein | |
| Strom | → Rabatte | | | |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|--|----------------|----------|-------------------------------------|
| | | laufend | einmalig | |
| Studiengebühr | <p>Studiengebühr wird vom Arbeitgeber aufgrund vertraglicher Verpflichtungen steuerfrei übernommen. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Ausbildungsmaßnahme Gegenstand des Dienstverhältnisses ist und der Arbeitgeber die Studiengebühr schuldet. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer Schuldner ist, sofern sich der Arbeitgeber vertraglich zur Übernahme der Studiengebühr verpflichtet hat und diese zurückfordern kann, falls der Studierende das Unternehmen innerhalb von 2 Jahren nach Studienabschluss verlässt. Steuerfreiheit besteht auch dann, wenn ein berufsbegleitendes Studium als berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahme des Arbeitgebers anzusehen ist, weil es die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöhen soll.</p> <p>Die Entscheidung der Finanzbehörde, dass die Studiengebühr kein steuerpflichtiger Arbeitslohn ist, ist als Nachweis zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.</p> | nein | nein | § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 SvEV |
| Tagegelder | → Auslösungen | | | |
| Tantiemen | mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja | nein | § 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG |
| | ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | nein | ja | |
| Telefonkosten | bei betrieblicher und privater Nutzung betrieblicher Geräte | nein | nein | § 3 Nr. 45 EStG |
| Telekommunikationskosten | Ersatz beruflich veranlasster Kosten für private Anlagen bis 20 % des Rechnungsbetrags; maximal 20 EUR | nein | nein | § 3 Nr. 50 EStG, R 3.50 Abs. 2 LStR |
| Telekommunikationsgeräte | → Privatnutzung von Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie Zubehör | | | |
| Trinkgelder | sofern ein Rechtsanspruch besteht | ja | nein | § 19 EStG, R 19.3 |
| | freiwillig gezahlte Trinkgelder | nein | nein | Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 LStR |
| Übernachtungsgelder | → Auslösungen | | | |
| Überstundenvergütung | | ja | nein | § 14 SGB IV |
| Unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten | → Mahlzeiten | | | |
| Unentgeltliche Überlassung von Dienstwagen | → Kraftfahrzeugüberlassung | | | |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|---|--|----------------|----------|--|
| | | laufend | einmalig | |
| Unfallkosten (Ersatz von) | anlässlich von Dienstfahrten | nein | nein | <u>§ 14 SGB IV, § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV</u> |
| | bei Fahrten zwischen Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte – mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum – ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja | nein | |
| | | nein | ja | |
| Unfallverhütungs- prämien | einer Berufsgenossenschaft | nein | nein | <u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG</u> |
| | des Arbeitgebers | nein | ja | |
| Unterhaltsgeld | von der Arbeitsagentur für Umschulung gezahlte Leistung | nein | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| | Zuschuss des Arbeitgebers zum Unterhaltsgeld | ja | nein | |
| Unterkunft, freie oder verbilligte | | ja | nein | <u>§ 2 Abs. 3 SvEV</u> |
| Unterstützungskasse | durch Entgeltumwandlung bis 4 % der jährlichen Beitragsbemessungs- grenze der allgemeinen Rentenver- sicherung (2021 = 3.408 EUR) | nein | nein | <u>§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV</u> |
| | vom Arbeitgeber finanziert | nein | nein | |
| Urlaubsabgeltung | | nein | ja | R 19.3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 LStR |
| Urlaubsabgeltung nach dem Tod des Arbeitnehmers | bei Auszahlung der Abgeltung vor dem 23. Januar 2019 handelt es sich nicht um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt | nein | ja | <u>§ 14 SGB IV, R. 19.3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 LStR, BAG-Urteil vom 22. Januar 2019 (9 AZR 45/16)</u> |
| Urlaubsentgelt | | ja | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Urlaubsgeld | | nein | ja | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Verbesserungsvor- schläge (Prämien) | | nein | ja | <u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG</u> |
| Vermittlungsprovision | → Provisionen | | | |
| Vermögensbeteiligun- gen des Arbeitgebers | bis zur Höhe von 360 EUR jährlich | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 39 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV</u> |
| Vermögenswirksame Leistung | | ja | nein | <u>§ 2 Abs. 6 5. VermBG</u> |
| Verpflegungsmehr- aufwand | → Auslösungen | | | |
| Versorgungsbezüge | ggf. besteht aber eine Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversiche- rung | nein | nein | |
| Vorsorgeuntersuchung | des Arbeitnehmers bei überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers | nein | nein | BFH vom 17.9.1982 (BStBl II 1983 S. 39) |
| Wegezeitschädigung | | ja | nein | <u>§ 14 SGB IV</u> |
| Weihnachtsgeld | | nein | ja | <u>§ 14 SGB IV</u> |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|---|----------------|----------|---|
| | | laufend | einmalig | |
| Weiterbildungsmaßnahmen | aufgrund überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers | nein | nein | § 19 EStG, R 19.7 LStR |
| | ohne überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers | nein | ja | |
| Werkwohnungen | → Dienstwohnung | | | |
| Wintergeld | | nein | nein | § 3 Nr. 2 EStG, R 3.2 LStR |
| Winterreifen | ein Satz einschließlich Felgen für Dienstwagen, der auch privat genutzt wird | nein | nein | § 8 Abs. 2 EStG |
| Wohnungsüberlassung | → Dienstwohnung | | | |
| Zahlungen | des Arbeitgebers zum – Krankengeld, – Verletztengeld, – Übergangsgeld, – Pflegeunterstützungsgeld – Krankentagegeld, – Versorgungskrankengeld, – Mutterschaftsgeld, – Elterngeld, soweit die laufenden (Brutto-) Einnahmen zusammen mit den (Netto-) Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 EUR monatlich überschreiten | nein | nein | § 23c SGB IV |
| Zinersparnisse bei Arbeitgeberdarlehen | Zinsvorteile, die der Arbeitnehmer durch Arbeitgeberdarlehen erhält, sind Sachbezüge. Für die Ermittlung des Zinsvorteils ist zwischen einer Bewertung nach § 8 Abs. 2 EStG (z. B. der Arbeitnehmer eines Einzelhändlers erhält ein zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen) und einer Bewertung nach § 8 Abs. 3 Satz 1 EStG (z. B. der Bankangestellte erhält von seinem Arbeitgeber ein zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen mit Ansatz des Rabatt-Freibetrags) zu unterscheiden. Der Arbeitnehmer erlangt keinen steuerpflichtigen Zinsvorteil, wenn der Arbeitgeber ihm ein Darlehen zu einem marktüblichen Zinssatz (Maßstabszinssatz) gewährt (BFH-Urteil vom 4. Mai 2006 – VI R 28/05 –, BStBl II S. 781). | | | BMF-Schreiben vom 19.5.2015 (IV C 5 – S 2334/07/0009) |
| | mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | ja | nein | |
| | ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum | nein | ja | |

| Entgeltarten | Hinweise | Arbeitsentgelt | | Rechtsgrundlage |
|--|---|----------------|----------|--|
| | | laufend | einmalig | |
| Zukunftssicherung, Ausgaben des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers | ohne gesetzliche Verpflichtung | ja | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV</u> , <u>§ 3 Nr. 62 EStG</u> |
| | bei pauschaler Besteuerung (siehe hierzu auch „Beiträge zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung“) | nein | nein | |
| | aufgrund gesetzlicher Verpflichtung | nein | nein | |
| Zuschüsse | zur Alterssicherung für Arbeitnehmer, die von der Rentenversicherungspflicht befreit sind, bis zur Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 62 EStG</u> , <u>R 3.62 LStR</u> |
| Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung für Arbeitnehmer, die krankenversicherungsfrei oder von der Krankenversicherungspflicht befreit sind | → Arbeitgeberzuschuss zur KV/PV | | | |
| Zuwendungen aus Anlass von Betriebsveranstaltungen | → Betriebsveranstaltung | | | |
| Zuwendungen bei Naturkatastrophen | es muss sich um Zuwendungen eines Beschäftigten aus seinem Arbeitsentgelt zugunsten von durch Naturkatastrophen im Inland Geschädigten handeln; die Zuwendung darf steuerlich nicht belastet werden | nein | nein | <u>§ 1 Abs. 1 Nr. 11 SvEV</u> |
| Zuwendungen des Arbeitgebers zur Verhinderung von Krankheitsrisiken und zur betrieblichen Gesundheitsförderung | soweit sie 600 EUR im Kalenderjahr nicht übersteigen | nein | nein | <u>§ 3 Nr. 34 EStG</u> , <u>§§ 20 und 20b SGB V</u> |

Impressum

Herausgeber: Deutsche Rentenversicherung Bund
Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Kommunikation
10709 Berlin, Ruhrstraße 2
Postanschrift: 10704 Berlin
Telefon: 030 865-0, Fax: 030 865-27379
Internet: www.deutsche-rentenversicherung.de
E-Mail: drv@drv-bund.de
De-Mail: De-Mail@drv-bund.de-mail.de
Fotos: Peter Teschner, Bildarchiv Deutsche Rentenversicherung
Bund

Ausgabe 2021

Redaktionsschluss: 11.1.2021

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Deutschen Rentenversicherung; sie wird grundsätzlich kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Verantwortlich für den Inhalt

Chefredaktion:

Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern;
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund;
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund.

Redaktion:

Ute Müller, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

QR Code ist eine eingetragene Marke der Denso Wave Incorporated.



Wie werden Beiträge zur Sozialversicherung berechnet, welche Sonderregelungen gelten für Geringverdiener, was bedeutet die Märzklause! All dies sind Fragen, mit denen sich Arbeitgeber auseinandersetzen müssen. Hinzu kommt die richtige Beurteilung des erzielten Arbeitsentgelts.

Bestandteil dieser Broschüre ist neben wichtigen Tipps und Hinweisen ein umfangreicher Entgeltkatalog. Dieser ermöglicht es dem Leser, auf den ersten Blick festzustellen, ob es sich bei der jeweiligen Entgeltart um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung handelt und somit Beiträge berechnet werden müssen. So können Prüfbeanstandungen bereits im Vorfeld vermieden werden.