



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	5
1.1	Berechnungsverfahren	5
1.2	Beitragssätze	8
1.2.1	Krankenversicherung	8
1.2.2	Pflegeversicherung	9
1.2.3	Rentenversicherung	10
1.2.4	Arbeitslosenversicherung	11
1.3	Beitragsbemessungsgrenzen	11
1.4	Beitragszeit	12
1.4.1	Voller Entgeltabrechnungszeitraum	12
1.4.2	Teil-Entgeltabrechnungszeitraum	14
1.4.3	Beitragsfreie Zeiten	14
1.4.4	Zeiten ohne Arbeitsentgelt	15
1.5	Zeitliche Zuordnung von laufendem Arbeitsentgelt	15
1.5.1	Arbeitsentgelt bei Arbeitszeitverlagerung	15
1.5.2	Nachzahlung von geschuldetem Arbeitsentgelt	16
1.5.3	Rückwirkende Entgelterhöhung	16
1.5.4	Zeitversetzt gezahlte Bezüge	16
1.5.5	Provisionen	17
1.6	Einmalzahlungen	17
1.6.1	Zeitliche Zuordnung	17
1.6.2	Vergleichsberechnung	18
1.6.3	Zahlungsmonate Januar bis März	19
1.6.4	Zuordnung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts	20
2	Beitragsverfahren	21
2.1	Verteilung der Beitragslast	21
2.2	Lohnabzugsverfahren	23
2.3	Entstehungszeitpunkt des Beitragsanspruchs	23
2.4	Fälligkeit	24
2.5	Beitragsnachweis	27
2.6	Säumniszuschläge	28
2.7	Stundung	28
2.8	Aussetzung der Vollziehung	29
2.9	Verjährung	29
2.10	Zu Unrecht gezahlte Beiträge	29
3	Zuständige Einzugsstelle	31
3.1	Gesamtsozialversicherungsbeiträge	31
3.2	Beiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte	31
3.3	Beiträge zur Rentenversicherung	31
4	Ausgleichsverfahren	33
4.1	Ausgleich der Krankheitsaufwendungen (U1)	33
4.1.1	Teilnahme	33
4.1.2	Zuständige Einzugsstelle	34
4.1.3	Umlage (U1)	35
4.2	Ausgleich der Mutterschaftsaufwendungen (U2)	35
4.2.1	Teilnahme und zuständige Einzugsstelle	35
4.2.2	Umlage (U2)	36

4.3	Ausgleich der Insolvenzgeldaufwendungen („UI“)	36
4.3.1	Teilnahme und zuständige Einzugsstelle	36
4.3.2	Insolvenzgeldumlage („UI“)	36
5	Arbeitsentgelt	37
5.1	Laufendes Arbeitsentgelt	37
5.2	Einmalzahlungen	37
5.3	Lohnsteuerfreie Bezüge	38
5.4	Pauschalbesteuerte Bezüge	38
5.4.1	Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen	39
5.4.2	Erholungsbeihilfen	40
5.4.3	Direktversicherungen/Zuwendungen an Pensionskassen	40
5.4.4	Sonstige Bezüge	42
5.5	Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitnehmer	42
5.6	Sachbezüge	46
5.6.1	Freie Verpflegung	46
5.6.2	Freie Unterkunft	47
5.6.3	Freie Wohnung	48
5.7	Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährte steuerfreie oder pauschalbesteuerte Zuwendungen/ entgeltwerte Vorteile (Rabatte)	49
5.7.1	Individualsteuer	50
5.7.2	Pauschalsteuer	50
6	Altersteilzeit	52
7	Flexible Arbeitszeitregelungen	53
7.1	Beiträge in der Arbeits- bzw. Freistellungsphase	53
7.2	Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Arbeitsentgeltguthabens	53
8	Auszubildende	57
8.1	Auszubildende mit Arbeitsentgelt	57
8.2	Auszubildende ohne Arbeitsentgelt	57
8.2.1	Kranken- und Pflegeversicherung	57
8.2.2	Renten- und Arbeitslosenversicherung	57
9	Geringfügig entlohnt Beschäftigte (Minijobber)	58
9.1	Zusammenrechnung von Beschäftigungen	59
9.2	Beiträge zur Rentenversicherung	60
9.3	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag	61
9.4	Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag	61
9.5	Beiträge zur Krankenversicherung	61
9.6	Steuern	62
9.7	Sonstige Abgaben	62
10	Entgeltarten von A bis Z	63
	Impressum	85

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 Übergangsbereich, hier allerdings nicht für **Personen in Berufsausbildung**, für Versicherte in einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, im Bundesfreiwilligendienst sowie für Umschüler.

Beschäftigte/Personen
in Berufsausbildung

Übergangsbereich

Beschäftigungsverhältnis

Innerhalb des **Übergangsbereichs** mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 603,01 Euro bis 2.000,00 Euro aus allen versicherungspflichtigen **Beschäftigungsverhältnissen** gelten weitreichende Besonderheiten bei der Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Zum einen wird als beitragspflichtige Einnahme sowohl bei der Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags insgesamt als auch bei der Berechnung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt, sondern eine hiervon abgeleitete, geringere beitragspflichtige Einnahme angesetzt. Zum anderen erfolgt die Beitragslastverteilung nicht paritätisch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Übergangsbereich bewirkt, dass die Arbeitnehmer innerhalb der Zone von 603,01 Euro bis 2.000,00 Euro langsam in die reguläre Beitragsbelastung – diese wird erst mit einem Arbeitsentgelt von 2.000,00 Euro erreicht – hineinwachsen. Bei einem Arbeitsentgelt von 603,01 Euro fällt für den Arbeitnehmer zunächst kein Beitragsanteil an; bei einem darüber hinausgehenden Arbeitsentgelt steigt der Beitragsanteil des Arbeitnehmers bis zum Erreichen des Grenzbetrags von 2.000,00 Euro gleichmäßig auf den hälftigen Gesamtsozialversicherungsbeitrag von knapp 20 % an. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers hingegen entwickelt sich im Übergangsbereich gegenläufig. Er beträgt bei einem Arbeitsentgelt von

603,01 Euro zunächst 28 % des Arbeitsentgelts und fällt bis zum Erreichen des oberen Grenzbetrags von 2.000,00 Euro allmählich auf den regulären hälftigen Gesamtsozialversicherungsbeitrag von knapp 20 % ab.

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 und Elternteile mit mehr als einem berücksichtigungsfähigen Kind,
- 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 Entgeltabrechnungszeiträume des Kalenderjahres 2026 sind für die innerhalb des Übergangsbereichs von 603,01 Euro bis 2.000 Euro liegenden Arbeitsentgelte (auf Basis des Faktors F von 0,6619) die beitragspflichtigen Einnahmen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag und den Arbeitnehmeranteil nach folgenden Formeln zu ermitteln:

1. Beitragspflichtige Einnahme Gesamtsozialversicherungsbeitrag:

$$= 0,6619 \times 603 + [(2000/(2000-603))] - [603/(2000-603)] \times 0,6619 \times (\text{Arbeitsentgelt} - 603)$$

verkürzt:

$$= 1,1459372226 \times \text{AE} - 291,8744452399$$

2. Beitragspflichtige Einnahme Arbeitnehmeranteil:

$$= [2000/(2000-603)] \times (\text{Arbeitsentgelt} - 603)$$

verkürzt:

$$= 1,43163922691 \times \text{AE} - 863,2784538207$$

Die Berechnung ist für jeden Versicherungszweig separat vorzunehmen. Der bei Kinderlosen anfallende Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung berechnet sich aus der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (siehe Formel zu 1.) und ist vom Arbeitnehmer zu tragen. In welchem Umfang sich die Arbeitsentgelte für die Ermittlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags und den darauf entfallenden Arbeitnehmeranteil nach diesen Formeln reduzieren, kann für das Kalenderjahr 2026 beispielhaft folgender Tabelle entnommen werden:

Arbeitsentgelt in EUR	Beitragspflichtige Einnahmen Gesamtsozialversicherungsbeitrag in EUR ($\approx 40\%$)	Beitragspflichtige Einnahmen Arbeitnehmeranteil in EUR ($\approx 20\%$)
603,01	399,14	0,01
700,00	510,28	138,87
800,00	624,88	282,03
1.000,00	854,06	568,36
1.200,00	1.083,25	854,69
1.400,00	1.312,44	1.141,02
1.600,00	1.541,63	1.427,34
1.800,00	1.770,81	1.713,67
2.000,00	2.000,00	2.000,00

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

reich unterschreitet, wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Jahr 2026 wie folgt errechnet:

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme} = \text{Arbeitsentgelt} \times 0,6619$$

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 Zu-

Allgemeiner und ermäßigter Beitragssatz

Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung

satzbeitrag 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 2026 2,9 %. Er ist auch dann zu zahlen, wenn die individuelle Krankenkasse des Auszubildenden keinen Zusatzbeitrag erhebt. Der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung für gering verdienende Auszubildende ist allein vom Arbeitgeber zu tragen.

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.

**Beitragszuschlag bzw.
-abschlag in der Pflege-
versicherung**

1.2.2 Pflegeversicherung

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung wird vom Gesetzgeber festgelegt. Er beläuft sich ab dem 1. Januar 2025 auf 3,6 % der beitragspflichtigen Einnahmen (bis 31. Dezember 2024 3,4 %). Für kinderlose Versicherte erhöht sich der Beitragssatz mit Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollenden, um einen Beitragszuschlag von 0,6 % (bis 30. Juni 2023 0,35 %), so dass sich bei diesem Personenkreis ein Gesamtbeitragssatz von 4,2 % ergibt.

Der Gesetzgeber hat darüber hinaus für Eltern mit mehr als einem Kind zum 1. Juli 2023 Abschläge bei der Beitragsberechnung eingeführt. Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitragsanteil zur Pflegeversicherung wird ab dem zweiten Kind um 0,25 % pro Kind gesenkt. Die Entlastung ist auf maximal 1,0 % begrenzt. Bei Eltern mit mehr als vier berücksichtigungsfähigen Kindern bleibt es bei einer Entlastung in Höhe eines Abschlags von insgesamt 1,0 %. Bei der Bemessung des Abschlags werden Kinder jeweils bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem sie das 25. Lebensjahr vollenden, berücksichtigt. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Verteilung der Beitragslast in der Pflegeversicherung.

	Beitragssatz insgesamt	Arbeitnehmer (außer Sachsen)	Arbeitgeber (außer Sachsen)	Arbeitnehmer in Sachsen	Arbeitgeber in Sachsen
Kinderlose	4,20 %	2,40 %	1,80 %	3,00 %	1,20 %
Eltern mit einem Kind ¹	3,60 %	1,80 %	1,80 %	2,40 %	1,20 %
Eltern mit 2 Kindern	3,35 %	1,55 %	1,80 %	2,15 %	1,20 %
Eltern mit 3 Kindern	3,10 %	1,30 %	1,80 %	1,90 %	1,20 %
Eltern mit 4 Kindern	2,85 %	1,05 %	1,80 %	1,65 %	1,20 %
Eltern mit mehr als 4 Kindern	2,60 %	0,80 %	1,80 %	1,40 %	1,20 %

¹ Die Elterneigenschaft bleibt ein Leben lang, unabhängig vom Alter des Kindes/der Kinder, wirksam.

Das Schaubild „Beitragssätze in der Pflegeversicherung“ stellt die Regelungen übersichtlich dar.

1.2.3 Rentenversicherung

Im Jahr 2026 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 2024 2,6 % der Bemessungsgrundlage.

1.3 Beitragsbemessungsgrenzen

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

Seit dem 1. Januar 2025 gilt erstmals auch in der Rentenversicherung in ganz Deutschland eine einheitliche Beitragsbemessungsgrenzen. Damit entfällt seither in allen Versicherungszweigen eine Unterscheidung zwischen alten und neuen Bundesländern.

Nachfolgend die Werte für 2026:

Bundeseinheitlich			
Zeitraum	allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung	knappschaftliche Rentenversicherung	Kranken- und Pflegeversicherung
Jahr	101.400,00 EUR	124.800,00 EUR	69.750,00 EUR
Monat	8.450,00 EUR	10.400,00 EUR	5.812,50 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.

2026 ergeben sich für die in der Praxis vorkommenden Entgeltabrechnungszeiträume folgende Beitragsbemessungsgrenzen:

Zeitraum	Bundeseinheitlich allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung	knappschaftliche Rentenversicherung	Kranken- und Pflegeversicherung
Kalendertag	281,67 EUR	346,67 EUR	193,75 EUR
Woche	1.971,67 EUR	2.426,67 EUR	1.356,25 EUR
2 Wochen	3.943,33 EUR	4.853,33 EUR	2.712,50 EUR
4 Wochen	7.886,67 EUR	9.706,67 EUR	5.425,00 EUR

1.4 Beitragszeit

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

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

Abrechnungszeitraum

(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	
Abrechnungszeitraum	Januar 2026
Arbeitsentgelt	8.600,00 EUR
Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus	5.812,50 EUR
Beiträge zur allgemeinen Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung aus	8.450,00 EUR

Stimmen die Entgeltabrechnungszeiträume nicht mit den Kalendermonaten überein (z. B. 17. Februar 2026 bis 16. März 2026), dann ist dieser Zeitraum in zwei Abrechnungszeiträume aufzuteilen, in denen die jeweils maßgebenden Teil-Beitragsbemessungsgrenzen (vom 17. bis 28. Februar 2026 und vom 1. bis 16. März 2026) zu berücksichtigen sind. Dies gilt gleichermaßen, wenn sich während eines Entgeltabrechnungszeitraums der Beitragssatz ändert.

Beispiel		
Abrechnungszeitraum	17. Februar 2026 bis 16. März 2026	
Arbeitsentgelt	Februar 2026 3.600,00 EUR	März 2026 3.600,00 EUR
Beitragsbemessungsgrenzen	17. bis 28. Februar 2026	
Kranken- und Pflegeversicherung	$\frac{69.750 \text{ EUR} \times 12}{360}$	= 2.325,00 EUR
allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung	$\frac{101.400 \text{ EUR} \times 12}{360}$	= 3.380,00 EUR
Beitragsbemessungsgrenzen	1. bis 16. März 2026	
Kranken- und Pflegeversicherung	$\frac{69.750 \text{ EUR} \times 16}{360}$	= 3.100,00 EUR

Beispiel

$$\begin{array}{l} \text{allgemeine Rentenversicherung} \\ \text{und Arbeitslosenversicherung} \end{array} \quad \frac{101.400 \text{ EUR} \times 16}{360} = 4.506,67 \text{ EUR}$$

Beiträge

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus	Februar 2026 2.325,00 EUR	März 2026 3.100,00 EUR
Beiträge zur allgemeinen Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung aus	Februar 2026 3.380,00 EUR	März 2026 4.506,67 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,
- Versorgungskrankengeld (bei nach dem Versorgungsrecht entschädigungspflichtigen Krankheiten),
- Mutterschaftsgeld und
- Elterngeld.

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,

Arbeitgeberseitige Leistungen bei Bezug von Sozialleistungen

Netto-Sozialleistungen

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.

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, in dem die variablen Entgeltbestandteile abgerechnet werden, 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

Provisionen

Eine wie im 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.

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 Entgeltabrechnungszeitraums
-	
2	Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt bis zum Ende des maßgebenden Entgeltabrechnungszeitraums 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 2026 bei Arbeitgeber A beschäftigter Arbeitnehmer erhält.

laufend gezahltes monatliches Arbeitsentgelt 5.600 EUR
Urlaubsgeld im Juni 2026 1.500 EUR

Beitragsberechnung für Juni 2026	KV/PV	RV/ALV
anteilige Jahres-BBG Februar bis Juni 2026 (150 Tage)	$\frac{69.750 \text{ EUR} \times 150}{360}$ = 29.062,50 EUR	$\frac{101.400 \text{ EUR} \times 150}{360}$ = 42.250,00 EUR
beitragspflichtiges (laufendes) Arbeitsentgelt Februar bis Juni 2026	28.000 EUR	28.000 EUR
Differenz	1.062,50 EUR	14.250 EUR
vom Urlaubsgeld sind beitragspflichtig	1.062,50 EUR	1.500 EUR

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 Versicherungsweige getroffen. Es wird keine Günstigkeitsberechnung vorgenommen.

Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, ist für die Zuordnung die anteilige Bemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung auch für die Renten- und Arbeitslosenversicherung anzuwenden. Damit soll eine unterschiedliche Zuordnung der Einmalzahlung vermieden werden.

Märzklausel

Besteht keine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung ist die anteilige Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung maßgebend.

Ist der Arbeitnehmer zum Vorjahr ausgeschieden und wird bis zum 31. März eine Einmalzahlung geleistet, ist diese dem Vorjahr zuzuordnen.

Wird eine Beschäftigung in den ersten drei Monaten eines Jahres beendet und wird erst danach eine Einmalzahlung gezahlt, wird die Einmalzahlung dem letzten Beschäftigungsmonat zugeordnet. Die Märzklausele gilt dann nicht.

1.6.4 Zuordnung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts

Hier eine Übersicht, wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zuzuordnen ist.

Grundsätzlich gilt:

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

Bei 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 0,6 % der Bemessungsgrundlage zu zahlen, sodass für sie ein Arbeitnehmeranteil von 2,4 % gilt, der Arbeitgeberanteil aber – wie auch bei Versicherten mit Kindern – 1,8 % beträgt.
- Für Elternteile mit mehr als einem Kind vermindert sich der Arbeitnehmeranteil zur Pflegeversicherung für das zweite und jedes weitere Kind bis zum Ablauf des Monats, in dem das Kind das 25. Lebensjahr vollendet, um je 0,25 %. Der maximale Beitragsabschlag beträgt 1,0 %.
- Im Bundesland Sachsen beläuft sich der Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur Pflegeversicherung abweichend vom übrigen Bundesgebiet auf 1,3 % und der Arbeitnehmeranteil auf 2,3 % – für Kinderlose auf 2,9 % – der Bemessungsgrundlage. Der Arbeitnehmeranteil von 2,3 % vermindert sich darüber hinaus entsprechend den Ausführungen im vorhergehenden Spiegelstrich, wenn mehr als ein berücksichtigungsfähiges Kind vorhanden ist.
- In der knappschaftlichen Rentenversicherung beträgt im Kalenderjahr 2026 (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 2026 beträgt der Arbeitgeberanteil in der allgemeinen Rentenversicherung 9,3 % und in der knappschaftlichen Rentenversicherung 15,4 % des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts.
- Seit dem 1. Januar 2022 hat der Arbeitgeber (wie vor 2017) auch seinen Anteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag für versicherungsfreie Arbeitnehmer zu entrichten, die er über den Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt. Der Versichertenanteil fällt nicht an. Der Arbeitgeberanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag beträgt im Jahr 2026 für alle Arbeitgeber 1,3 %.
- Im Übergangsbereich (603,01 Euro bis 2.000,00 Euro) ergibt sich die Beitragslastverteilung in drei Schritten (siehe Abschnitt Berechnungsverfahren). Zunächst wird der Gesamtbetrag der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- sowie Arbeitslosenversicherung aus einem reduzierten Arbeitsentgelt ermittelt. Im 2. Schritt wird – wiederum ausgehend von einem fiktiven, reduzierten Arbeitsentgelt – der Arbeitnehmerbeitragsanteil an den Beiträgen ermittelt. Die Differenz zwischen Gesamtbeitrag und Arbeitnehmerbeitragsanteil ergibt den Arbeitgeberbeitragsanteil.

Geringverdienergrenze

- 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 Zusatzbeitragsatz (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

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 (§ 28o Abs. 1 SGB IV) zumindest bedingt **vorsätzlich** oder grob fahrlässig nicht nachkommt, er den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein trägt oder nur Sachbezüge erhält.

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 Entstehungszeitpunkt des Beitragsanspruchs

Die Beitragspflicht entsteht bei laufendem Arbeitsentgelt, sobald der Arbeitnehmer die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt hat und die Auszah-

Lohnabzüge

Bedingter Vorsatz

lung 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 **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.

2.4 Fälligkeit

Der Fälligkeitstermin für die Zahlung der Beiträge zur Sozialversicherung wird entsprechend den Regelungen der Satzung 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 sie entstanden sind (siehe Abschnitt Entstehungszeitpunkt des Beitragsanspruchs). Ein eventuell verbleibender Restbeitrag ist mit der nächsten Fälligkeit zu zahlen.

Fälligkeitstermine 2026

Monat	Beitragsfälligkeit
Januar	28. Januar
Februar	25. Februar
März	27. März
April	28. April
Mai	27. Mai
Juni	26. Juni
Juli	29. Juli
August	27. August
September	28. September
Oktober	28. Oktober
November	26. November
Dezember	28. Dezember

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 Beitragsoll des letzten Entgeltabrechnungszeitraums 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 2026 (zum 25. Februar 2026)

Ein Arbeitgeber zahlt am 23. Februar 2026 41.000,00 Euro. Der Betrag setzt sich zusammen aus 1.000,00 Euro Spitzabrechnung für Januar 2026 und 40.000,00 Euro für laufendes Arbeitsentgelt für den Februar (entsprechend der Höhe der endgültigen Beiträge für Januar).

Beitragsfälligkeit März 2026 (zum 27. März 2026)

Am 29. März 2026 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 2026 (entsprechend der Höhe der endgültigen Beiträge für Februar).

Auf Einmalzahlungen findet die Vereinfachungsregel 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 Echtabrechnung 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 Beitragssoll hinzuzurechnen.

Beispiel (mit Einmalentgelt)

Ein Arbeitgeber wendet ab dem Monat März 2026 die Vereinfachungsregel an. Das Beitragssoll im Monat Februar 2026 beträgt 1.300 Euro.

	März 2026	April 2026	Mai 2026	Juni 2026	Juli 2026
Beitragssoll aus der Echtabrechnung (lfd. Entgelt)	1.300 EUR	1.400 EUR	1.200 EUR	1.600 EUR	1.500 EUR
Beitragssoll aus der Echtabrechnung (Einmalentgelt)			800 EUR		
Beitragssoll aus der Echtabrechnung des Vormonats	1.300 EUR	1.300 EUR	1.400 EUR	1.200 EUR	1.600 EUR

Beispiel (mit Einmalentgelt)					
Zu-/Absetzung aus der Abrechnung des Vormonats	0 EUR	0 EUR	100 EUR	-200 EUR	400 EUR
Zusetzung von Beiträgen aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt			800 EUR		
Fällige und nachzuweisende Beiträge insgesamt	1.300 EUR	1.300 EUR	2.300 EUR	1.000 EUR	2.000 EUR

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.

2.5 Beitragsnachweis

Der Arbeitgeber hat die Beiträge in einem Beitragsnachweis nachzuweisen. Ab Januar 2026 entfällt bei den Beitragsnachweisen die Angabe von Rechtskreisen.

Beitragsnachweis

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 00:00 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 2026	
Monat	Übermittlung des Beitragsnachweises bis
Januar	26. Januar
Februar	23. Februar
März	25. März
April	24. April
Mai	22. Mai
Juni	24. Juni
Juli	27. Juli
August	25. August
September	24. September
Oktober	26. Oktober
November	24. November
Dezember	22. 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).

Aussetzung der Vollziehung
Betriebsprüfung

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 ernsthafte 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.

Verjährung von Beitragsansprüchen


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 Leistungsbezugs 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 2026 für Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2022 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.

3 Zuständige Einzugsstelle

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

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 Versicherungsbranche 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 2026 entfallen hierbei auf die Bundesträger 47,340 % und auf die Regionalträger 52,660 % 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 14 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 Verhältnis der in der allge-

meinen Rentenversicherungspflichtversicherten 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 Aufwendungsausgleichsgesetzes 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.

Zuständige Einzugsstelle		
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.
Hinweis: 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 Kalender-

jahres 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

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 zum Abschnitt 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 Insolvenzaufwendungen („U1“)

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 dem Abschnitt Gesamtsozialversicherungsbeiträge zuständige Einzugsstelle zusammen mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen zu überweisen.

4.3.2 Insolvenzgeldumlage („U1“)

Der Umlagesatz beträgt seit dem 1. Januar 2025 0,15 % (von 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024 waren es 0,06 %) 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 durch 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 Absetzungsbeiträge (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

**Pauschalbesteuerung
nach § 40 Abs. 1 EStG**
**Pauschalbesteuerung
nach § 40b EStG**

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 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. Sie gelten als Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (§ 1 SvEV). Daraus folgt auch, dass in solchen Fällen die Beitrags-/Versicherungspflicht nicht ausgeschlossen ist.

Betriebsveranstaltung

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 vorbe-

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

Bei der Prüfung des Freibetrags sind die Gesamtkosten auf die teilnehmenden Arbeitnehmer und deren Begleitpersonen aufzuteilen, eine sog. Pro-Kopf-Aufteilung. Nicht teilnehmende Arbeitnehmer können dabei nicht berücksichtigt werden.

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, sofern die Pauschalbesteuerung bei der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens jedoch mit der Entgeltabrechnung vor Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung, also bis zum letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres, tatsächlich durchgeführt wird.

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.

Direktversicherungen

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 Abs. 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 2026 auf einen kalenderjährlichen Höchstbetrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2026 = 4.056 Euro) vergleichbar der Regelung in § 3 Nr. 63 EStG begrenzt. 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 pauschalbesteuert 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 Entgelt-eigenschaft 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 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 Direktversicherung (§ 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 in der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2026 = 4.056 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 2026 = 4.056 Euro) beitragsfrei.

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

Direktzusage/Unterstützungskasse

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; ausge-

hend 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. Durch das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz steigt der förderungsfähige Zuschuss ab dem 1. Januar 2027 auf 1.200 Euro. Hieraus resultiert dann ein Förderbetrag in Höhe von maximal 360 Euro.

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).

Sachbezüge

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 2026.

5.6.1 Freie Verpflegung

Für freie Verpflegung gilt im Jahr 2026 bundeseinheitlich ein monatlicher Wert von 333 Euro. Wird freie Verpflegung nur teilweise zur Verfügung gestellt, so sind monatlich für das Frühstück 69 Euro, für Mittag- und Abendessen jeweils 132 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 %.

Sachbezugswerte 2026 für freie Verpflegung (bundesweite Werte in EUR)

Personenkreis		Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Gesamt
Arbeitnehmer einschließlich Jugendliche und Auszubildende	mtl.	71,00	137,00	137,00	345,00
	ktgl.	2,37	4,57	4,57	11,50
Volljährige Familienangehörige	mtl.	71,00	137,00	137,00	345,00
	ktgl.	2,37	4,57	4,57	11,50

Sachbezugswerte 2026 für freie Verpflegung (bundesweite Werte in EUR)

Personenkreis		Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Gesamt
Familienangehörige vor Vollendung des 18. Lebensjahres	mtl.	56,80	109,60	109,60	276,00
	ktgl.	1,90	3,66	3,66	9,20
Familienangehörige vor Vollendung des 14. Lebensjahres	mtl.	28,40	54,80	54,80	138,00
	ktgl.	0,95	1,83	1,83	4,60
Familienangehörige vor Vollendung des 7. Lebensjahres	mtl.	21,30	41,10	41,10	103,50
	ktgl.	0,71	1,37	1,37	3,45

5.6.2 Freie Unterkunft

Der Wert einer Unterkunft wird einschließlich der Kosten für Heizung und Beleuchtung bundeseinheitlich angesetzt mit monatlich 285 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 2026 ergibt dies einen Wert in Höhe von 242,25 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.

Sachbezugswerte 2026 für freie Unterkunft (bundesweite Werte in EUR)

Unterkunft belegt mit			Unterkunft allgemein	Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt Gemeinschaftsunterkunft
Volljährige Arbeitnehmer	1 Beschäftigten	mtl.	285,00	242,25
		ktgl.	9,50	8,07
	2 Beschäftigten	mtl.	171,00	128,25
		ktgl.	5,70	4,27
3 Beschäftigten	mtl.	142,50	99,75	
	ktgl.	4,75	3,32	
3+ Beschäftigten	mtl.	114,00	71,25	
	ktgl.	3,80	2,37	
Jugendliche/Auszubildende	1 Beschäftigten	mtl.	242,25	199,50
		ktgl.	8,08	6,65
	2 Beschäftigten	mtl.	128,25	85,50
		ktgl.	4,28	2,85
3 Beschäftigten	mtl.	99,75	57,00	
	ktgl.	3,33	1,90	
3+ Beschäftigten	mtl.	71,25	28,50	
	ktgl.	2,38	0,95	

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 – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des steuerlichen Bewertungsabschlags (§ 8 Abs. 2 Satz 12 EStG); vgl. hierzu summa summarum Ausgabe 1/2021 – 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 Wasserentsorgung, eine Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind.

Ist die Feststellung des ortsüblichen Mietpreises mit außerordentlichen Schwierigkeiten verbunden, kann im Jahr 2026 die Wohnung mit 5,01 Euro monatlich je Quadratmeter bzw. bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) mit 4,10 Euro monatlich je Quadratmeter bewertet werden.

5.7 Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährte steuerfreie oder pauschalbesteuerte Zuwendungen/ entgeltwerte Vorteile (Rabatte)

Belegschaftsrabatte

Soweit Vorteile aus unentgeltlich oder verbilligt **an Beschäftigte abgegebene Waren** bzw. Dienstleistungen steuerfrei sind oder nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschalversteuert werden, zählen sie bei zusätzlicher Gewährung auch nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Eine zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung führende „zusätzliche Gewährung“ liegt jedoch nicht vor, wenn der Beschäftigte auf einen Teil seines Bruttolohns verzichtet und stattdessen eine arbeitgeberseitige Zuwendung (z. B. in Form von Warengutscheinen) erhält, die als Surrogat den Betrag des Bruttolohnverzichts ganz oder teilweise ersetzt. Dies ist anzunehmen, wenn die nun gewährte zusätzliche Leistung fester Bestandteil der neuen Vergütungsvereinbarung ist und als Bestandteil der Bruttovergütung für künftige Entgeltansprüche wie Urlaubsgeld, Entgelterhöhungen oder Abfindungsansprüchen Berücksichtigung findet. Derartige Entgeltumwandlungen zur Kompensation eines vorherigen Entgeltverzichts bei gleichzeitiger Generierung des Anspruchs auf zusätzliche arbeitgeberseitige Zuwendungen führen generell nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

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 Zinersparnissen bei Darlehen – wahlweise bewerten

- **ohne** Rabattpflichtbetrag (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 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 im Rahmen der Altersteilzeitvereinbarung zu leistenden Aufstockungsbeträge zur Rentenversicherung sind steuer- und beitragsfrei, sie unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt. Im Gegensatz dazu unterliegen die steuerfreien Arbeitgeberaufwendungen zur Höherversicherung in der Rentenversicherung nicht dem Progressionsvorbehalt.

7 Flexible Arbeitszeitregelungen

Flexible Arbeitszeit

7.1 Beiträge in der Arbeits- bzw. 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.

Freistellungsphase

7.2 Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Arbeitsentgeltguthabens

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.

Störfall

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

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.

Altersrenten

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 Versicherungsweig 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 Versicherungszweige 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 Versicherungszweig 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) einschließlich dem Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung (siehe Abschnitt [Krankenversicherung](#)) 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 855 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 2026 monatlich 39,55 Euro.

Bezugsgröße

9 Geringfügig entlohnt Beschäftigte (Minijobber)

Geringfügig entlohnte Beschäftigung


Die Entgeltgrenze für Minijobs (**geringfügig entlohnte Beschäftigungen**) beträgt im gesamten Bundesgebiet seit dem 1. Januar 2026 monatlich 603 Euro. Die Entgeltgrenze ist dynamisch und an die Entwicklung des Mindestlohns gekoppelt. Sie bezeichnet das Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenarbeitsstunden zum gesetzlichen Mindestlohn erzielt wird. Steigt der gesetzliche Mindestlohn, erhöht sich auch die Geringfügigkeitsgrenze, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekanntgegeben wird. Die Geringfügigkeitsgrenze wird nach folgender Formel berechnet:

Mindestlohn x 130 : 3 (auf volle Euro aufgerundet)

Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden. Bei einem höheren Arbeitsentgelt besteht grundsätzlich Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung.

Minijobber sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. In der Pflegeversicherung kann das Entgelt aus dem Minijob aber zu den beitragspflichtigen Einnahmen zählen, sofern der Beschäftigte freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ist. 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 entlohnnten Beschäftigungen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird in der vom Arbeitgeber zu erstellenden Meldung zur Sozialversicherung mit



dem Beitragsgruppenschlüssel 5 in der Rentenversicherung dokumentiert. Sie gilt so lange fort, wie der jeweilige Minijob oder ein zumindest zeitweise parallel ausgeübter anderer Minijob fortbesteht. Die Befreiung verliert grundsätzlich 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.

Ab dem 1. Juli 2026 ist es möglich, einmalig die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu erklären. Die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann nur einheitlich erklärt werden (siehe Abschnitt Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag).

Aufgrund der Bindung der Verzichtserklärung für die Dauer der Beschäftigung (§ 5 Abs. 4 S. 3 SGB VI) schließt der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit ein Befreiungsrecht nach § 6 Abs. 1b SGB VI in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. Dies gilt auch, wenn der Verzicht in einer zunächst mehr als geringfügigen Beschäftigung erklärt wurde, die auf eine geringfügig entlohnte Beschäftigung reduziert wird.

9.1 Zusammenrechnung von Beschäftigungen

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung werden die Arbeitsentgelte aus mehreren geringfügig entlohnten 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) Beschäfti-

gung(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) 32,55 EUR – 15,00 EUR =	17,55 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 2026 der Arbeitnehmeranteil 13,6 %.

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.

9.4 Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag

Durch das SGB VI-Anpassungsgesetz wurde Arbeitnehmern ab dem 1. Juli 2026, die sich in ihrer Beschäftigung als Minijobber von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen, die Möglichkeit eingeräumt, diese Befreiung einmalig aufzuheben. Der Antrag ist beim Arbeitgeber zu stellen und dieser hat die Aufhebung durch Absetzung einer entsprechenden Sozialversicherungsmeldung der Minijob-Zentrale fristgerecht zu übermitteln. Die Aufhebung wirkt, sofern ihr nicht durch die Minijob-Zentrale widersprochen wird, zum Beginn des darauffolgenden Monats.

Genau wie bei dem Antrag auf Befreiung kann die Aufhebung nur einheitlich für alle parallel ausgeübten Beschäftigungen beantragt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

9.5 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 Beitragsatz von 5 %.

Pauschsteuer

9.6 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 oder zum berufsständischen Versorgungswerk 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.

9.7 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)
	Entschädigungszahlungen wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses			
	<ul style="list-style-type: none"> - noch zustehendes laufendes (rückständiges) Arbeitsentgelt - (anteilige) Zahlung von Sonderzuwendungen (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) 	ja	nein	
	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 - <u>B 12 KR 26/10 R</u>
	Abfindungen von Versorgungsanwartschaften, die nicht in den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung aufgebaut wurden	nein	ja	

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
Altersteilzeitarbeit	Teilzeit-Arbeitsentgelt	ja	nein	
	Aufstockungsbetrag	nein	nein	<u>§ 3 Nr. 28 EStG</u>
	Berechnungsgrundlage für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge	ja	nein	<u>§ 163 Abs. 5 SGB VI</u>
Arbeitgeberanteil (gesetzlich) an den Sozialversicherungsbeiträgen		nein	nein	<u>§ 3 Nr. 62 EStG</u> , <u>R 3.62 Abs. 1 und 2 LStR 2023</u>
Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (bAV)	soweit zusammen mit den steuerfreien Umwandlungsbeträgen 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) nicht überschritten werden	nein	nein	<u>§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV</u> , <u>§ 1a Abs. 1a BetrAVG</u>
	darüber hinaus	ja	nein	
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 0,6 % ist vom Arbeitnehmer allein aufzubringen. Er erhöht den steuerfreien Arbeitgeberzuschuss nicht.	nein	nein	<u>§ 3 Nr. 62 EStG</u> , <u>R 3.62 Abs. 2 LStR 2023</u>
	darüber hinaus	ja	nein	
Arbeitszimmer	bei Erstattungsaufwendungen des Arbeitgebers, soweit nicht im überwiegenden betrieblichen Interesse	ja	nein	<u>§ 14 SGB IV</u> , <u>§ 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV</u>
	bei teilweiser Überlassung der Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände, soweit nicht im überwiegenden betrieblichen Interesse	nein	nein	

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
Aufmerksamkeiten	Sachzuwendungen des Arbeitgebers bis zu einem Wert von 60 EUR	nein	nein	R 19.6 LStR 2023
	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	<u>§ 14 SGB IV,</u> <u>§ 187a SGB VI</u>
Auslagenersatz	pauschaler Auslagenersatz	nein	ja	<u>§ 3 Nr. 50 EStG,</u> <u>R 3.50 LStR 2023</u>
	pauschaler Auslagenersatz bei regelmäßiger Wiederkehr und Nachweis der Aufwendungen über einen Zeitraum von 3 Monaten	nein	nein	
	Einzelfallabrechnung	nein	nein	
Auslösungen bei Auswärtstätigkeit – Fahrkosten	Tatsächliche Aufwendungen oder Vereinfachungsregelung (aus Vereinfachungsgründen kann typisierend je nach Art des benutzten Verkehrsmittels (z. B. PKW, Motorrad) ein pauschaler Kilometersatz für jeden gefahrenen Kilometer angesetzt werden). Die höchste Wegstreckenentschädigung nach dem Bundesreisekostengesetz beträgt bei Benutzung – eines Kraftwagens, z. B. PKW 0,38 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</u> <u>16 EStG, § 9</u> <u>Abs. 1 Satz 3</u> <u>Nr. 4a EStG i. V. m.</u> <u>§ 5 Abs. 1 und</u> <u>2 BRKG, BMF-</u> <u>Schreiben vom</u> <u>18.11.2021 (IV C 5</u> <u>- S 2353/19/10011</u> <u>:006,</u> <u>2020/1229128),</u> <u>§ 14 Abs. 1</u> <u>SGB IV, § 1 SvEV</u>

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
– Übernachtungskosten	bei Übernahme in Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Kosten, nach 48 Monaten maximal 1.000 EUR im Monat; bei fehlendem Nachweis	nein	nein	§ 3 Nr. 13 und 16 EStG, R 9.7 Abs. 3 LStR 2023
	- bis zur Höhe des Pauschbetrags (20 EUR/Übernachtung im Inland; im Ausland gelten gesonderte Pauschbeträge)	nein	nein	
	- darüber hinaus	ja	nein	
– Verpflegungsmehraufwand	<ul style="list-style-type: none"> – 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	§ 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 2025, R 40.2 Abs. 1 Nr. 4 LStR 2023
BahnCard	bei Steuerfreiheit soweit steuerpflichtig	nein nein	nein ja	§ 14 SGB IV, § 3 Nr. 15 EStG
Baudarlehen	→ Zinsersparnisse			
BAV-Förderung (der steuerfrei gezahlte Arbeitgeberbeitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung)	bis zu 960 EUR je Kalenderjahr (siehe Abschnitt 5.5)	nein	nein	§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV, § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG
Beihilfen (Unterstützungen)	aus öffentlichen Kassen 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	nein nein	§ 3 Nr. 11 EStG, R 3.11 LStR 2023

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
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. 4 a 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 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG
	der ggf. über 110 EUR gehende (individuell versteuerte) Betrag wenn Freibetrag von 110 EUR je Arbeitnehmer überschritten wird, aber keine individuelle Besteuerung, sondern eine rechtzeitige Pauschalbesteuerung durchgeführt wird	nein	ja	
		nein	nein	

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
Datenverarbeitungsgeräte	→ Privatnutzung von Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie Zubehör			
Deutschlandticket (63-Euro-Ticket)	→ Bahn Card			
Dienstwagen, private Nutzung	→ Kraftfahrzeugüberlassung			
Dienstwohnung	wenn kostenlose bzw. verbilligte Nutzung, Arbeitsentgelt=ortsüblicher Mietwert abzüglich Bewertungsabschlag bzw. Differenzbetrag hierzu	ja	nein	<u>§ 2 Abs. 4 und 5 SvEV, § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG, R 8.1 LStR 2023</u>
	Miete beträgt 2/3 des ortsüblichen Mietpreises und der Mietpreis beträgt 25 EUR/qm	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 (2026 = 4.056 EUR)	nein	nein	<u>§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV, § 3 Nr. 63 EStG</u>
	bei Altverträgen: – durch Entgeltumwandlung oder	ja	nein	<u>§ 40b EStG a. F., R 40b.1 LStR 2023, § 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV</u>
	– vom Arbeitgeber finanziert bei pauschaler Besteuerung (§ 40b EStG a. F.) bis zu 1.752 EUR	nein	nein	
Direktzusage	durch Entgeltumwandlung bis 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2026 = 4.056 EUR)	nein	nein	<u>§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV</u>
	vom Arbeitgeber finanziert	nein	nein	

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
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 960 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 3.300 EUR	nein	nein	<u>§ 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG,</u> <u>§ 1 Satz 1 Nr. 16 SvEV</u>
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	<u>§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV, § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG,</u> <u>§ 3 Abs. 1 SvEV,</u> <u>§ 8 Abs. 2 EStG</u>
		nein	ja	
	Bei Überlassung eines betrieblichen Fahrrads besteht im Rahmen des § 3 Nr. 37 EStG Steuer- und damit auch Beitragsfreiheit.			
Entgeltfortzahlung		ja	ja	<u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG, § 2 Abs. 1 LStDV</u>
Erfindervergütung	für Erfindungen im Zusammenhang mit betrieblicher Tätigkeit	ja	ja	R 39 b.2 Abs. 2 Nr. 6 LStR 2023
Erfolgsbeteiligung		ja	ja	<u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG, § 2 Abs. 1 LStDV</u>

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
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, § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG</u>
Erschwerniszuschläge	z. B. Gefahrenzuschläge, Hitzezuschläge, Schmutzzulagen	ja	nein	<u>§ 2 Abs. 2 Nr. 7 LStDV, R 19.3 Abs. 1 Nr. 1 LStR 2023</u>
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)	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 2023</u>
	Benutzung anderer Verkehrsmittel, wenn Pauschalbesteuerung durchgeführt wird			
	soweit steuerpflichtig			
	– mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum	ja	nein	
– ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum	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>
Feiertagszuschläge	Feiertagszuschläge, die neben dem Grundlohn gezahlt werden, soweit sie pro Stunde folgende Werte nicht übersteigen: – für die Arbeit an Weihnachten und am 1. Mai 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			

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
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>
Gehaltvorschüsse		nein	ja	<u>§ 14 SGB IV</u>
Gemeinschaftsunterkunft	→ Unterkunft, freie oder verbilligte			
Geschäftsjubiläum	→ Jubiläumszuwendungen			
Geschäftswagen, private Nutzung	→ Kraftfahrzeugüberlassung			
Gewinnanteile	→ Tantiemen			
Gruppenunfallversicherung	steuerpflichtige Beiträge zur Unfallversicherung, wenn nicht nur der Arbeitgeber den Anspruch aus dem Versicherungsvertrag geltend machen kann, bei			<u>§ 40b Abs. 3 EStG, R 40b.2 LStR 2023, § 1 Abs. 1 Nr. 4a SvEV, Urteil des BFH vom 11.12.2008 (VI R 9/05)</u>
	– Pauschalbesteuerung der Beiträge	nein	nein	
	– individueller Besteuerung			
	– mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum	ja	nein	
	– ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum	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	
Gutscheine	bis zur Freigrenze von 50 EUR/ Monat gelten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausgegebene Gutscheine oder Geldkarten, die zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen als → Sachbezug soweit sie entweder – aus der eigenen Produktpalette des Emittenten oder – von einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen oder – aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette oder – für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke ausgegeben werden.			
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 2023
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)
Inflationsausgleichsprämie	zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zum 31.12.2024 gewährte Leistungen des Arbeitgebers in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen bis zu einem Betrag von 3.000 EUR	nein	nein	<u>§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV i. V. m. § 3 Nr. 11c EStG</u>

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
Inkassogebühr	der nebenberuflichen Inkassogebühren	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>
Jubiläumsgeld		nein	ja	<u>§ 14 SGB IV</u>
Kaskoversicherungsbeiträge	Prämien für private Vollkaskoversicherung bei Auswärtstätigkeiten mit privatem Pkw	ja	nein	<u>§ 14 SGB IV</u>
	Dienststreisekaskoversicherung des Arbeitgebers für die Arbeitnehmer	nein	nein	
Kaufkraftausgleich		nein	nein	<u>§ 3 Nr. 64 EStG, R 3.64 LStR 2023</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 (bei Anspruch auf Gestellung von Arbeitskleidung)	nein	nein	<u>§ 3 Nr. 31 EStG</u>
Konkursausfallgeld	→ Insolvenzgeld			
Kontoführungsggebühren		ja	nein	<u>§ 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV, § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG</u>
Krankengeldzuschüsse	→ Zahlungen			
Kraftfahrzeugetwerber	→ Rabatte			

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
Kraftfahrzeugüberlassung für Privatfahrten und für Fahrten zwischen Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte	<p>Die Ermittlung des entgeltwerten Vorteils folgt der steuerlichen Behandlung. Demnach kommt zur Ermittlung</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Erfassung der tatsächlichen Aufwendungen, die auf die private Nutzung des Kraftfahrzeugs entfallen, oder – die pauschale 1 %-Regelung in Betracht. <p>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.</p> <p>Bei Elektrofahrzeugen ist ggf. ein abgesenkter entgeltwerter Vorteil von 0,25 % bzw. 0,5 % des Listenpreises anzusetzen.</p>	ja	nein	<p>§ 8 Abs. 2 EStG, R 8.1 Abs. 9 LStR 2023, BMF-Schreiben vom 5.11.2021, Gz.: IV C 6 -S 2177/19/10004 :008 und IV C 5 -S 2334/19/10009 :003 und BMF-Schreiben vom 3.3.2022, Gz.: IV C 5 -S 2334/21/10004 :001</p>
Kurzarbeitergeldzuschüsse		nein	nein	§ 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV
Lebensversicherung	→ Zukunftssicherung			
Leistungszulagen	<ul style="list-style-type: none"> – mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum – ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum 	ja	nein	§ 2 Abs. 2 Nr. 6 LStDV
		nein	ja	
Lohnfortzahlung	→ Entgeltfortzahlung			
Mahlzeiten – frei oder verbilligt	je Arbeitnehmer pro Mahlzeit in Höhe des Sachbezugswerts, wenn individuell versteuert	ja	nein	§ 8 Abs. 2 EStG, R 8.1 Abs. 7 LStR
	bei Pauschalversteuerung, wenn nicht individuell versteuert	nein	nein	§ 40 Abs. 2 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV
Mehrarbeitszuschläge		ja	nein	§ 2 Abs. 2 Nr. 6 LStDV
Mietbeihilfen	<ul style="list-style-type: none"> → Dienstwohnung → Vermögensbeteiligung 			

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
Mitgliedsbeiträge	für Berufsverbände und gesellschaftliche Vereinigungen	ja	nein	BFH vom 27.2.1959 (BStBl III S. 230), die Beiträge mindern das Arbeitsentgelt nicht
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 3b LStR 2023, § 1 Abs. 1 Nr. 1 S_{VE}V</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			

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
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 Nr. 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	
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 (2026 = 4.056 EUR)	nein	nein	<u>§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV, § 3 Nr. 63 EStG</u>

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
Pensionskasse (kapitalgedeckt)	durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber gezahlt bis 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2026 = 4.056 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 40b. 1 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV</u>
Pensionskasse (umlagefinanziert) – Besonderheit gilt für den öffentlichen Dienst → Abschnitt 5.4.3	durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber finanziert – bis 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2025 = 3.864 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			<u>§ 3 Nr. 45 EStG</u>
	– zusätzlich zum Arbeitsentgelt	nein	nein	
	– aus Entgeltumwandlung	ja	nein	
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 Zinersparnissen bei Darlehen – für unentgeltlich oder verbilligt an Beschäftigte abgegebenen Waren bzw. Dienstleistungen wahlweise ohne Bewertungsabschlag und ohne Rabattdreibetrag 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, § 8 Abs. 2, 3 und 4 EStG, BMF-Schreiben vom 16.5.2013 (IV C 5 - S 2334/07/0011) und vom 11.2.2021 (IV C 5 - S 2334/19/10024), Urteil des BSG vom 23.2.2021 (B 12 R 21/18 R).</u>
	Pauschalbesteuerung nach <u>§ 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG</u> (siehe Abschnitt 5.7.2) mit dem Durchschnittssteuersatz – mögliche monatliche Inanspruchnahme – keine monatliche Inanspruchnahme möglich	nein nein	nein ja	<u>§ 8 Abs. 2 und 3 EStG, § 23a Abs. 1 SGB IV, § 3 Abs. 3 SvEV</u>
Reisegepäckversicherung	anlässlich einer Dienstreise anlässlich einer Privatreise	nein	nein	<u>§ 14 SGB IV</u>
		nein	ja	
Reisekosten	→ Auslösungen			
Reiseunfallversicherung	→ Gruppenunfallversicherung			
Sachbezüge	es sind die amtlichen Sachbezugswerte zugrunde zu legen (Freigrenze monatlich 50 EUR, sofern die Sachbezüge weder nach der SvEV zu bewerten noch um den Rabattdreibetrag zu kürzen sind)			<u>§§ 2 und 3 SvEV, § 8 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 Satz 3 EStG, R 8.1 LStR, § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV, BMF-Schreiben vom 13.04.2021 (IV C 5 - S</u>
	– mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum	ja	nein	<u>2334/19/10007:002), § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG</u>
	– ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum	nein	ja	
	Zahlung an Beschäftigte Dritter, bei Pauschalbesteuerung nach <u>§ 37b EStG</u>	nein	nein	<u>§ 1 Abs. 1 Nr. 13 SvEV, § 37b EStG</u>
Schichtzulage		ja	nein	<u>§ 2 LStDV</u>

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
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, R 3.b LStR 2023, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV</u>
Streikgelder		nein	nein	
Strom	→ Rabatte			
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.</p> <p>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	<u>§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 SvEV</u>
Tagegelder	→ Auslösungen			
Tantiemen	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	
Telefonkosten	bei betrieblicher und privater Nutzung betrieblicher Geräte	nein	nein	<u>§ 3 Nr. 45 EStG</u>
Telekommunikationskosten	Ersatz beruflich veranlasster Kosten für private Anlagen bis 20 % des Rechnungsbetrags; maximal 20 EUR	nein	nein	<u>§ 3 Nr. 50 EStG, R 3.50 Abs. 2 LStR 2023</u>
Telekommunikationsgeräte	→ Privatnutzung von Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie Zubehör			
Trinkgelder	sofern ein Rechtsanspruch besteht	ja	nein	<u>§ 19 EStG, R 19.3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 LStR 2023</u>
	freiwillig gezahlte Trinkgelder	nein	nein	
Übernachtungsgelder	→ Auslösungen			
Überstundenvergütung		ja	nein	<u>§ 14 SGB IV</u>
Unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten	→ Mahlzeiten			
Unentgeltliche Überlassung von Dienstwagen	→ Kraftfahrzeugüberlassung			
Unfallkosten (Ersatz von)	anlässlich von Dienstfahrten bei Fahrten zwischen Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte	nein	nein	<u>§ 14 SGB IV, § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV</u>
	– mit Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum	ja	nein	
	– ohne Bezug auf bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum	nein	ja	
Unfallverhütungspremien	einer Berufsgenossenschaft des Arbeitgebers	nein	nein	<u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG</u>
		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>

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
Unterstützungskasse	durch Entgeltumwandlung bis 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2026 = 4.056 EUR) vom Arbeitgeber finanziert	nein nein	nein	<u>§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV</u>
Urlaubsabgeltung		nein	ja	R 19.3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 LStR 2023
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</u> , R. 19.3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 LStR 2023, BAG-Urteil vom 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 -
Urlaubsentgelt		ja	nein	<u>§ 14 SGB IV</u>
Urlaubsgeld		nein	ja	<u>§ 14 SGB IV</u>
Verbesserungsvorschläge (Prämien)		nein	ja	<u>§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG</u>
Vermittlungsprovision	→ Provisionen			
Vermögensbeteiligungen des Arbeitgebers	bis zur Höhe von 2.000 EUR jährlich	nein	nein	<u>§ 3 Nr. 39 EStG</u> , <u>§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV</u> , BMF-Schreiben vom 16.11.2021 GZ: IV C 5 - S 2347/21/10001:006
Vermögenswirksame Leistung		ja	nein	<u>§ 2 Abs. 6 5. VermBG</u>
Verpflegungsmehraufwand	→ Auslösungen			
Versorgungsbezüge	ggf. besteht aber eine Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung	nein	nein	
Vorsorgeuntersuchung	des Arbeitnehmers bei überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers	nein	nein	BFH vom 17.9.1982 (BStBl II 1983 S. 39)
Wegezeitentschädigung		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 2023
	ohne überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers	nein	ja	
Werkwohnungen	→ Dienstwohnung			
Wintergeld		nein	nein	§ 3 Nr. 2 EStG, R 3.2 Abs. 3 LStR 2023
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

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
Zinersparnisse bei Arbeitgeberdarlehen	Zinsvorteile, die der Arbeitnehmer durch Arbeitgeberdarlehen erhält, sind Sachbezüge. Für die Ermittlung des Zinsvorteils ist zwischen einer Bewertung nach <u>§ 8 Abs. 2 EStG</u> (z. B. der Arbeitnehmer eines Einzelhändlers erhält ein zinsverbiligtetes Arbeitgeberdarlehen) und einer Bewertung nach <u>§ 8 Abs. 3 Satz 1 EStG</u> (z. B. der Bankangestellte erhält von seinem Arbeitgeber ein zinsverbiligtetes 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	
Zukunftssicherung, Ausgaben des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers	ohne gesetzliche Verpflichtung	ja	nein	<u>§ 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV, § 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, R 3.62 Abs. 3 und 4 LStR 2023</u>

Entgeltarten	Hinweise	Arbeitsentgelt		Rechtsgrundlage
		laufend	einmalig	
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, §§ 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 2026

Redaktionsschluss: 5.2.2026

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:

Thorsten Diepenbrock, Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim, 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 Märzklauseel? 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.