



Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z

- Jahresausgabe
- Prüfrelevante Themen im Überblick
- Stichwortverzeichnis



Prüfung von A - Z – was Sie wissen sollten

Aktuelle Themen aus der Betriebsprüfung aufzugreifen und sie anschaulich zu vermitteln, ist Ziel der Medienreihe „summa summarum – Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen“. Die Medienreihe setzt sich zusammen aus den vier Broschüren „Auf den Punkt gebracht: Versicherung, Beiträge, Meldungen und Prüfung von A - Z“. Hinzu kommt die vier Mal im Jahr erscheinende Zeitschrift summa summarum.

Die Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z“ fasst die wichtigsten Stichworte aus den Broschüren und Zeitschriften zusammen und gibt einen kompakten Überblick über alle prüfrelevanten Themen. Die alphabetische Abfolge ermöglicht ein schnelles Auffinden der gesuchten Inhalte.

Die aufgeführten Sachverhalte bzw. Begriffe sind mit Quellen- und Seitenhinweisen auf die Medien versehen, in denen sich dazu weitergehende Informationen finden. So lässt sich auf den ersten Blick erkennen, in welchem Medium und an welcher Stelle das entsprechende Thema näher erläutert wurde. Das vorangestellte Stichwortverzeichnis gibt einen schnellen Überblick über die aufgeführten Begriffe.

Am Ende der Broschüre finden Sie im Abschnitt Gesamtinhaltsverzeichnis Zeitschrift summa summarum 2025 ein Inhaltsverzeichnis aller im Jahr 2025 erschienenen Zeitschriften dieser Schriftenreihe.

Inhaltsverzeichnis

Prüfung von A - Z – was Sie wissen sollten	2	Beitragsfreiheit von Arbeitgeberbeiträgen zur betrieblichen Altersversorgung	19
<hr/>		Beitragsgruppen	19
Abfindungen	7	Beitragsnachweis	19
Abkommen über Soziale Sicherheit	7	Beitragstragung	20
Abrechnungszeitraum	7	Beitragszuschlag bzw. -abschlag in der Pflegeversicherung	20
Aktionäre einer AG	7	Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung	22
Aktivrente	7	Belegschaftsrabatte	23
Allgemeiner und ermäßigter Beitragssatz	8	Berufsmäßigkeit einer kurzfristigen Beschäftigung	23
Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag	8	Berufsmäßigkeit osteuropäischer Saisonarbeitnehmer	24
Altersrenten	8	Beschäftigte/Personen in Berufsausbildung	24
Altersteilzeitarbeit	9	Beschäftigung im privaten Haushalt	25
Amateursportler	10	Beschäftigung von Studierenden	25
Anhörung	10	Beschäftigungsverhältnis	26
Anspruchsprinzip	11	Beschäftigungszeiten ohne Arbeitsentgelt und ohne Entgeltersatzleistungen	27
Arbeit auf Abruf	11	Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (A1)	27
Arbeitgeber ohne Sitz im Inland	11	Betriebliche Altersversorgung	27
Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener	11	Betriebliche Gesundheitsförderung	28
Arbeitgeberfinanzierte Ausgleichszahlungen	12	Betriebsdatenpflege	29
Arbeitgeberseitige Leistungen bei Bezug von Sozialleistungen	12	Betriebsprüfung	30
Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung	13	Betriebsveranstaltung	31
Arbeitnehmerüberlassung	13	Bezugsgröße	31
Arbeitsentgelt	13	Blockmodell	32
Aufbewahrungspflichten	14	Bundesfreiwilligendienst	32
Aufbewahrungsfristen	14	<hr/>	
Aufschiebende Wirkung	14	Clearingstelle	32
Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen	14	<hr/>	
Ausgleichsvereinigungen	15	DaBPV-Verfahren	33
Ausgleichsverfahren U1	15	Dienstwagen	33
Ausgleichsverfahren U2	15	Direktversicherungen	33
Auskunftspflicht des Arbeitgebers	15	Direktzusage/Unterstützungskasse	34
Aussetzung der Vollziehung	16	DSBD	34
Ausstrahlung	16	Duales Studium	34
<hr/>		<hr/>	
Beamte	16	EG-Verordnung	35
Beanstandungsschutz	17	Ehrenamtliche Organtätigkeit	37
Bedingter Vorsatz	17	Einmalzahlung	38
Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag	18	Einstrahlung	39
Beitragsbemessungsgrenze	18	Einzugsstelle	39
		Elektromobilität	40

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)	41	Hinzuverdienstgrenze	56
Elternzeit	42	Insolvenz	57
Entgeltfortzahlung	42	Insolvenzgeldumlage	57
Entgeltumwandlung aus Wertguthaben	43	Insolvenzversicherung von Wertguthaben	57
Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung	43	Jahresarbeitsentgeltgrenze (Krankenversicherung)	58
Entgeltunterlagen	44	Jahresmeldung zur Unfallversicherung	58
Entsendebescheinigung	44	Jobsharing	59
Entsendung	44	Jugendfreiwilligendienste	59
Entstehungsprinzip	45	Knappschaft-Bahn-See	59
Erholungsbeihilfe	45	Künstlersozialabgabe	60
Erstattung von Beiträgen	45	Kurzarbeit	61
Fahrtenbuch	45	Kurzfristige Beschäftigung	61
Fälligkeit	46	Leiharbeitnehmer	62
Fälligkeit der Beiträge im privaten Haushalt	47	„Limited“ oder „Ltd.“	62
Familienpflegezeit	47	Lohnabzüge	63
Ferienjobs	47	Lohnfortzahlung	63
Firmen-Rad	47	Lohnnachweis für Unfallversicherung	63
Fitnessstudio	48	März Klausel	64
Flexible Arbeitszeit	48	Meldetatbestände	64
Fort- und Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers	49	Meldungen	64
Frachtführer	50	Meldungen für geringfügig Beschäftigte	65
Freie Berufe	50	Meldungen im automatisierten Verfahren	65
Freie Mitarbeiter/Honorarkraft	50	Mindestlohn	65
Freistellungsphase	50	Minijob	66
Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr	50	Minijob-Zentrale	66
Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)	51	Mitglieder einer Genossenschaft	67
Geringverdienergrenze	52	Mitglieder von Vereinen	67
Gesamtsozialversicherungsbeitrag	52	Nachzahlung von Arbeitsentgelt	67
Geschäftsführer einer GmbH	52	Nettolohnvereinbarung	67
Gesellschafter einer BGB-Gesellschaft	53	Netto-Sozialleistungen	68
Gesellschafter einer GmbH ohne Geschäftsführerfunktion	53	Nutzungsvorteil privat genutzter Dienstwagen	68
Gesellschafter einer KG	53	Ordentliche Studierende	69
Gesellschafter einer OHG	54	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	70
Haushaltsscheck	54		
Hemmung der Verjährung	54		
Herrenberg-Urteil	55		

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	70	SV-Luft	84
Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG	70	Telearbeit	84
Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG	71	Trinkgelder	85
Pauschsteuer	72	Übergangsbereich	85
Pensionskassen und Pensionsfonds	72	Übungsleiter	85
Provisionen	73	Unbezahlter Urlaub	86
Prüfberichte der Finanzbehörden	73	Unständig Beschäftigte	86
Qualifizierungsgeld	73	Unternehmensnummer (UNR.S)	87
Rahmenarbeitsvertrag	74	Unternehmergesellschaft (UG)	88
Rechtskreis	75	Unterstützungskasse	88
Regelaltersgrenze	75	Unverfallbarkeit von Anwartschaften	88
Reisekosten	76	Verbot nachteiliger Vereinbarungen	89
Rentenbezieher	76	Verjährung von Beitragsansprüchen	89
rvBEA	76	Verjährung von Erstattungsansprüchen	89
Sabbatjahr	77	Verpflichtungsmehraufwendungen	89
Sachbezüge	77	Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze	90
Saisonarbeitnehmer	77	Versicherungsnummernnachweis	90
Saison-Kurzarbeitergeld	77	Versorgungsbezüge	90
Säumniszuschläge	77	Verwaltungsakt	91
Schätzung von Arbeitsentgelten	78	Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit für geringfügig entlohnte Beschäftigte	91
Schüler	78	Verzinsung des Erstattungsanspruchs	92
Schwerbehinderte Menschen in Ausbildungsstätten	79	Vorsitzende von kommunalen Zweckverbänden	92
Selbstständige mit nur einem Auftraggeber	79	Vorstandsmitglieder einer AG	92
Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung	79	Vorstandsmitglieder von Genossenschaften	92
Sofortmeldung	80	Vorstandsmitglieder von Vereinen	93
Sozialversicherungsausweis	80	Weiterbeschäftigung von Rentenbeziehern	93
Statusfeststellungsverfahren	80	Werkstudentenprivileg	96
Steuerfreie SFN-Zuschläge	81	Wertguthabenvereinbarung	96
Steuerfreiheit für nebenberufliche Tätigkeiten	81	Wiedereingliederung in das Erwerbsleben	96
Stiller Gesellschafter	82	Zahlungspflichtiger bei Sozialversicherungsbeiträgen von Beschäftigten	97
Störfall	82	Zuflussprinzip	97
Strafgefangene/Sicherungsverwahrte	83	Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung	98
Streik	83		
Stundung	83		
Summenbeitragsbescheid	84		
Summenfelder-Modell	84		



Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld	98	Impressum	100
<hr/>			
Gesamtinhaltsverzeichnis Zeitschrift summa summarum 2025	99		
<hr/>			

Abfindungen

Abfindungen, die als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden, unterliegen nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Sofern es sich jedoch um die Abgeltung vertraglicher Ansprüche handelt, die bis zum Zeitpunkt der Auflösung erlangt wurden, oder um Ausgleichszahlungen wegen Verringerung der Arbeitszeit, der Umsetzung in einen anderen Betriebsteil oder auf einen schlechter bezahlten bzw. geringer qualifizierten Arbeitsplatz oder wegen Rückführung auf die tarifliche Einstufung bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses, unterliegen diese der Beitragspflicht.

Abkommen über Soziale Sicherheit

Mit folgenden Staaten außerhalb der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums (Island, Liechtenstein und Norwegen) sowie der Schweiz bestehen bilaterale Abkommen über Soziale Sicherheit: Albanien, Australien, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Chile, Indien, Israel, Japan, Kanada und Quebec, Kosovo, Marokko, Moldau, Montenegro, Nordmazedonien, Philippinen, Republik Korea, Serbien, Türkei, Tunesien, Uruguay, USA und Volksrepublik China.

Abrechnungszeitraum

Der Abrechnungszeitraum für die Entgeltabrechnung ist grundsätzlich der Kalendermonat. Stimmt der betriebliche Abrechnungszeitraum nicht mit dem Kalendermonat überein, hat – insbesondere bei Abrechnungen über den Jahreswechsel hinaus – eine Aufteilung in zwei Abrechnungszeiträume zu erfolgen.

Aktionäre einer AG

Aktionäre einer AG sind bei Ausübung einer Beschäftigung für die AG sozialversicherungspflichtig, da sie regelmäßig keinen maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke einer AG ausüben.

Aktivrente

siehe Weiterbeschäftigung von Rentenbeziehern

Allgemeiner und ermäßigter Beitragssatz

Für die Beitragsberechnung in der gesetzlichen Krankenversicherung gibt es einen allgemeinen Beitragssatz in Höhe von 14,6 % und einen ermäßigten Beitragssatz in Höhe von 14,0 %. Die Beitragssätze sind für alle Träger der gesetzlichen Krankenversicherung einheitlich durch Gesetz festgelegt worden. Der ermäßigte Beitragssatz (§ 243 SGB V) gilt für Mitglieder, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben.

Ergänzend zu dem allgemeinen und ermäßigten Beitragssatz erheben die Krankenkassen einen Zusatzbeitrag (siehe Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung).

Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag

Tarifvertraglich festgelegte Löhne und Gehälter sind auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich, sofern es sich um einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag handelt. Die Berechnung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge hat in diesen Fällen selbst dann nach den tariflich festgelegten Löhnen und Gehältern zu erfolgen, wenn tatsächlich untertariflich (z. B. infolge eines zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Verzichts) gezahlt wird, es sei denn, der Tarifvertrag lässt einen Verzicht zu.

Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt es ein Verzeichnis für die allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge.

Altersrenten

Es gibt in der gesetzlichen Rentenversicherung folgende Arten von Altersrenten:

- die Regelaltersrente,
- die Altersrente für langjährig Versicherte,
- die Altersrente für besonders langjährig Versicherte,
- die Altersrente für schwerbehinderte Menschen,
- die Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute.

Bei allen Altersrenten ist die Rentenberechnungsformel gleich. Unterschiede gibt es jedoch hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen, des frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenbeginns und des frühestmöglichen Rentenbeginns mit Abschlägen.

Versicherung, S. 56

Beiträge, S. 51

Zeitschrift 2/20, S. 15

Zeitschrift 2/25, S. 15

Altersteilzeitarbeit

Altersteilzeitarbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer,

- das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit bis zu einem Anspruch auf Altersrente erstreckt, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (im Blockmodell durchschnittlich) vermindert haben,
- weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) sind und
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage aufgrund einer Beschäftigung oder einer Entgeltersatzleistung, Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II oder eines Krankentagegeldes von einem privaten Versicherungsunternehmen der Versicherungspflicht nach dem SGB III oder aufgrund einer Beschäftigung der Versicherungspflicht nach den Vorschriften eines EU/EWR-Mitgliedsstaates oder der Schweiz unterstanden.

Weitere Voraussetzungen sind, dass der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrags, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

- das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % aufstockt, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann, und
- zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge mindestens in der Höhe des Beitrags zahlt, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt,

entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§§ 2 und 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AltTZG).

Als Regelarbeitsentgelt nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes ist grundsätzlich das laufende sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Der Aufstockungsbetrag ist steuer- und beitragsfrei.

Versicherung, S. 44

Amateursportler

Amateursportler können grundsätzlich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu ihrem Verein stehen. Ein Beschäftigungsverhältnis liegt grundsätzlich nicht vor, wenn die für den Trainings- und Spieleinsatz gezahlten Vergütungen lediglich die mit der Tätigkeit zusammenhängenden Aufwendungen ersetzen. Im Sinne einer Vereinfachungsregelung haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf verständigt, dass bei Zahlungen bis monatlich 275 Euro (in Anlehnung an die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG) widerlegbar vermutet wird, dass keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht und daher keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausgeübt wird. Prämien für besondere Leistungserfolge (z. B. „Siegprämien“) sind dabei vorausschauend einzurechnen. Im Einzelfall kann auch bei höheren Zahlungen aus besonderen Gründen (z. B. bei hohen Transportkosten) ein Beschäftigungsverhältnis zu verneinen sein, wie umgekehrt auch bei Zahlungen unterhalb des Grenzbetrags ein Beschäftigungsverhältnis angenommen werden muss, wenn die Vergütung eben nicht nur zur sportlichen Motivation oder zur Vereinsbindung gewährt wird.

Zeitschrift 3/21, S. 5

Anhörung

Bevor ein Verwaltungsakt erlassen wird, der in Rechte eines Beteiligten eingreift, ist diesem Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern (§ 24 Abs. 1 SGB X). Als Anhörung gilt auch eine Schlussbesprechung im Rahmen der Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV, in der der Arbeitgeber bzw. die für die Entgeltabrechnung beauftragte Abrechnungsstelle, über die zu beanstandenden Sachverhalte informiert wird.

Anspruchsprinzip

siehe Entstehungsprinzip

Zeitschrift 3/19, S. 15

Arbeit auf Abruf

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). In diesem Fall kann der Arbeitnehmer den Arbeitsabruf des Arbeitgebers im Grundsatz nicht ablehnen.

Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Zeitschrift 1/20, S. 14

Arbeitgeber ohne Sitz im Inland

Arbeitgeber ohne Sitz im Inland sind verpflichtet, zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen im Inland einen Bevollmächtigten mit Sitz im Inland zu bestellen (§ 28f Abs. 1b Satz 1 SGB IV). Der Bevollmächtigte kann die nach § 28p SGB IV zu prüfenden Entgeltunterlagen in seinen eigenen oder in den Geschäftsräumen der prüfenden Stelle vorlegen.

Zeitschrift 4/17, S. 7

Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener

Arbeitgeber, die Beiträge für eine kapitalgedeckte Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für Geringverdiener nach § 100 EStG zahlen, erhalten dafür einen Förderbeitrag, der von der einbehaltenen Lohnsteuer abgesetzt werden kann. Der Förderbeitrag wird auf Antrag vom Finanzamt erstattet, wenn er die einbehaltene Lohnsteuer übersteigt. Voraussetzung für die Zahlung des Förderbeitrags ist unter anderem, dass der Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen bzw. pauschalbesteuerten Arbeitslohn erhält, der Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240 Euro jährlich zahlt. Der laufende Arbeitslohn darf 2.575 Euro monatlich nicht übersteigen.

Der Förderbeitrag beträgt 30 % des Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung, maximal 288 Euro im Kalen-

derjahr. Sofern für den Beschäftigten bereits 2016 ein Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt wurde, ist der Förderbeitrag auf den Betrag begrenzt, der darüber hinaus gezahlt wurde.

Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist steuerfrei, soweit er 960 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt. Die Steuerfreiheit dieses Arbeitgeberbeitrags wird nicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG angerechnet; der Arbeitgeber könnte daher über die 960 Euro hinaus zusätzlich steuerfreie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung zahlen.

Für den Geringverdiener ist der geförderte Arbeitgeberbeitrag beitragsfrei, sofern er 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (2026: 4.056 Euro) nicht überschreitet (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV); es handelt sich auch nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten.

[Beiträge, S. 65](#)
[Zeitschrift 2/17, S. 12](#)
[Zeitschrift 1/19, S. 7](#)

Arbeitgeberfinanzierte Ausgleichszahlungen

Für die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente besteht die Möglichkeit, die Rentenabschläge durch eine zusätzliche Beitragszahlung ganz oder teilweise auszugleichen. Beteiligt sich der Arbeitgeber an der Beitragszahlung, sind 50 % dieser Beteiligung steuer- und beitragsfrei (§ 3 Nr. 28 EStG und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SVEV). Wird eine Abfindungszahlung wegen der Beendigung der Beschäftigung zweckgebunden für eine Ausgleichszahlung gewährt, kann der Beitrag in voller Höhe beitragsfrei gewährt werden.

[Beiträge, S. 14](#)

Arbeitgeberseitige Leistungen bei Bezug von Sozialleistungen

Für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen gewährte arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. Zuschüsse zum Krankengeld bzw. Verletzten- oder Übergangsgeld oder zum Krankentagegeld privat Versicherter, Sachbezüge wie etwa Kost, Wohnung und private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen, Firmen- und Belegschaftsrabatte, vermögenswirksame Leistungen, Kontoführungsgebühren, Zinersparnisse aus verbilligten Arbeitgeberdarlehen, Telefonzuschüsse, Prämien für Direktver-

sicherungen) gelten nach § 23c Abs. 1 SGB IV nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit der Sozialleistung das vorher erzielte maßgebende Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 Euro monatlich übersteigen.

[Zeitschrift 4/17, S. 5](#)
[Zeitschrift 1/19, S. 12](#)

Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Bei einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei welcher Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gezahlt werden, muss der Arbeitgeber seit 1. Januar 2018 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart (§§ 1a Abs. 1a bzw. 23 Abs. 2 BetrAVG). Die Zuschusspflicht ist also auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt, wenn diese weniger als 15 % des umgewandelten Entgelts ausmachen.

Der Arbeitgeberzuschuss ist seit 1. Januar 2018 verpflichtend, wenn eine betriebliche Altersversorgung in Form einer (erst ab diesem Zeitpunkt möglichen) reinen Beitragszusage (siehe Betriebliche Altersversorgung bzw. Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung) nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG vereinbart wird. Bei anderen Formen der betrieblichen Altersversorgung ist der Arbeitgeberzuschuss seit 1. Januar 2019 verpflichtend. Bei individual- und kollektivrechtlichen Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die keine reinen Beitragszusagen sind und bis zum 31. Dezember 2018 vereinbart worden sind, ist der Arbeitgeberzuschuss seit 1. Januar 2022 verpflichtend (§ 26a BetrAVG).

Arbeitnehmerüberlassung

siehe Leiharbeitnehmer

[Versicherung, S. 11](#)
[Beiträge, S. 37](#)
[Zeitschrift 1/20, S. 5](#)
[Zeitschrift 2/21, S. 6](#)

Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören nach § 14 Abs. 1 SGB IV alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäf-

tigungsverhältnis oder im Zusammenhang damit erzielt werden; auch Zahlungen Dritter gehören dazu.

Aufbewahrungspflichten

siehe Entgeltunterlagen

Aufbewahrungsfristen

Nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften besteht die Pflicht für die Aufbewahrung von Entgeltunterlagen bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres.

Versicherung, S. 24

Aufschiebende Wirkung

Widerspruch und Klage gegen einen Beitragsbescheid haben grundsätzlich keine aufschiebende Wirkung. Die geforderten Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind daher innerhalb der mitgeteilten Zahlungsfrist trotz Widerspruch zu zahlen (es kann jedoch Aussetzung der Vollziehung beantragt werden).

Eine Ausnahme gilt für Widersprüche gegen Entscheidungen der Deutschen Rentenversicherung Bund im Rahmen eines Anfrageverfahrens nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV über das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses (sog. Statusentscheidungen). Diese haben nach § 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV aufschiebende Wirkung. Das hat zur Folge, dass zunächst keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu zahlen und keine Meldungen zu erstatten sind.

Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen

Nach § 3 Nr. 12 EStG i. V. m. R 3.12 LStR sind Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen an öffentliche Dienstleistende ehrenamtlich tätige Personen in folgendem Umfang steuerfrei:

- 1/3 der Aufwandsentschädigung, mindestens 250 Euro monatlich, wenn die Anspruchsberechtigten und der (Höchst)-Betrag durch Gesetz oder Rechtsverordnung bestimmt sind,
- 250 Euro monatlich, wenn die Anspruchsberechtigten und der (Höchst)-Betrag nicht durch Gesetz oder Rechtsverordnung bestimmt sind.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen zählen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SvEV nicht zum Arbeitsentgelt.

Ausgleichsvereinigungen

Die Künstlersozialkasse kann mit einem Vertreter mehrerer Unternehmer die Bildung einer Ausgleichsvereinigung vereinbaren, die die Verpflichtungen der Unternehmer nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz übernimmt. Die Vereinbarung bedarf der Zustimmung des Bundesamtes für Soziale Sicherung.

Beiträge, S. 33
Zeitschrift 5/10, S. 12
Zeitschrift 4/14, S. 11

Ausgleichsverfahren U1

Die Krankenkassen erstatten denjenigen Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen (ohne die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten und ohne schwerbehinderte Menschen), bis zu 80 % des von ihnen bei Arbeitsunfähigkeit oder während Rehabilitationsmaßnahmen fortgezählten Arbeitsentgelts zuzüglich der darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (siehe Entgeltfortzahlung). Die Arbeitgeber zahlen dafür eine Umlage.

Beiträge, S. 35
Zeitschrift 5/10, S. 12
Zeitschrift 4/14, S. 11
Zeitschrift 2/18, S. 10, 13

Ausgleichsverfahren U2

Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang die während der Schutzfristen gezahlten Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten nach § 18 Mutterschutzgesetz gezahlte Arbeitsentgelt einschließlich darauf entfallender Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Arbeitgeber zahlen dafür eine Umlage.

Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Sozialleistungsträger oder dem prüfberechtigten Rentenversicherungsträger bzw. der zuständigen Einzugsstelle auf Verlangen Auskunft zu erteilen. Die Auskunftspflicht umfasst die Art und Dauer der Beschäftigung, den Beschäftigungsort und das Arbeitsentgelt. Der Arbeitgeber muss über alle für die Erhebung der Beiträge notwendigen Tatsachen informieren.

Außerdem muss der Arbeitgeber auf Aufforderung die Geschäftsbücher, Listen oder andere Unterlagen vorlegen, aus

denen die Angaben über die Beschäftigung hervorgehen. Die Einsicht kann in der Regel nach seiner Wahl entweder während der Betriebszeit in seinen eigenen Geschäftsräumen oder in den Geschäftsräumen der prüfenden Stelle (§ 98 SGB X) erfolgen.

Beiträge, S. 29

Aussetzung der Vollziehung

Der Widerspruch gegen einen Beitragsbescheid hat grundsätzlich keine aufschiebende Wirkung (siehe Aufschiebende Wirkung).

Die Vollziehung des Beitragsbescheids kann jedoch auf Antrag ausgesetzt werden. Wird dem Antrag entsprochen, müssen nachgeforderte Beiträge bis zur Entscheidung in der Hauptsache nicht gezahlt werden.

Versicherung, S. 87

Ausstrahlung

Wird ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber für begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung ins Ausland entsandt, so unterliegt er unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin dem deutschen Sozialversicherungsrecht (siehe Entsendung).

Versicherung, S. 113

Beamte

Beamte (auch Richter und Soldaten) sind im Beamtenverhältnis versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das gilt auch für sonstige beamtenähnlich Beschäftigte.

Bei Ausübung einer Zweitbeschäftigung (außerhalb des Beamtenverhältnisses) ist der Beamte in der Krankenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei. Sofern sich Beamte freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern, unterliegen sie der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Pflegeversicherung, können sich aber unter bestimmten Voraussetzungen von der Pflegeversicherungspflicht befreien lassen.

In der Rentenversicherung besteht Versicherungsfreiheit aufgrund des Status als Beamter für eine weitere Beschäftigung nur dann, wenn sich die Gewährleistung einer Versorgungspflicht ausdrücklich auch auf die weitere Beschäfti-

gung erstreckt. Im Übrigen ist die weitere Beschäftigung gesondert zu beurteilen, sodass gegebenenfalls auch aus anderen Gründen Versicherungsfreiheit bestehen kann.

In der Arbeitslosenversicherung gilt die Versicherungsfreiheit als Beamter nicht für etwaige Zweitbeschäftigungen.

Beanstandungsschutz

Sind Pflichtbeiträge in der Rentenversicherung trotz Fehlens der Versicherungspflicht nicht spätestens bei der nächsten Betriebsprüfung beanstandet worden, ist eine Beanstandung ausgeschlossen, wenn der Versicherte nach § 45 Abs. 2 SGB X auf die Rechtmäßigkeit der Beitragsentrichtung vertrauen konnte und dieses Vertrauen schutzwürdig ist (§ 26 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Beiträge, die nicht mehr beanstandet werden können, gelten als zu Recht entrichtete Pflichtbeiträge (§ 26 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Nach § 26 Abs. 1 Satz 3 SGB IV gelten die in der irrtümlichen Annahme der Versicherungspflicht für abhängig Beschäftigte und Bezieher von Vorruhestandsgeld gezahlten Pflichtbeiträgen und die für geringfügig entlohnte Beschäftigte gezahlten Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung nach Ablauf der vierjährigen Verjährungsfrist als zu Recht entrichtete Beiträge. Eine Beanstandung und Erstattung dieser Beiträge ist daher ausgeschlossen.

Zudem gelten nach Ablauf der vierjährigen Verjährungsfrist sowohl in voller Höhe als auch in Teilen zu Unrecht gezahlte Beiträge zur Rentenversicherung als zu Recht entrichtete Beiträge.

Beiträge, S. 23

Bedingter Vorsatz

Bei einer unterlassenen Beitragsentrichtung handelt der Arbeitgeber bedingt vorsätzlich, wenn er seine Beitragspflicht für möglich gehalten, es aber billigend in Kauf genommen hat, dass die fälligen Beiträge nicht abgeführt werden. Der bedingte Vorsatz ist eine abgeschwächte Unterform des Vorsatzes.

Ist ein Arbeitgeber hinsichtlich der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung einer Erwerbstätigkeit unsicher,

kann er die Entscheidung einer fachkundigen Stelle (Einzugsstelle bzw. Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund) einholen. Nach einem Urteil des BSG vom 9. November 2011 (B 12 R 18/09 R) kann der Verzicht auf einen entsprechenden Antrag vorwerfbar im Sinne des (bedingten) Vorsatzes sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein derart eindeutiger Fall einer abhängigen Beschäftigung und somit einer nur scheinbaren Selbstständigkeit vorliegt, dass dies zu erkennen auch vom Arbeitgeber als juristischem Laien erwartet werden musste.

[Beiträge, S. 59](#)
[Versicherung, S. 27](#)
[Zeitschrift 3/16, S. 13](#)

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag

Für bestimmte im Sozialgesetzbuch genannte Personengruppen ist auf Antrag und unter bestimmten Voraussetzungen eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht möglich. Von der Möglichkeit können z. B. Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen oder Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben nach 18-jähriger Pflichtbeitragsleistung Gebrauch machen.

Auch geringfügig entlohnt Beschäftigte können sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Minderjährige benötigen dafür jedoch die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigten gilt grundsätzlich für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Zum 1. Juli 2026 wird durch das SGB VI-Anpassungsgesetz jedoch die Möglichkeit geschaffen, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig aufzuheben (§ 6 Abs. 6 SGB VI).

[Beiträge, S. 11](#)
[Zeitschrift 1/18, S. 10](#)

Beitragsbemessungsgrenze

Die Beiträge werden von einem Arbeitsentgelt bis zur Höhe der für den Abrechnungszeitraum geltenden Beitragsbemessungsgrenze erhoben. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich im Voraus für das nächste Kalenderjahr festgesetzt.

Sie beträgt 2026 in der Kranken- und Pflegeversicherung bundesweit monatlich 5.812,50 Euro. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt die Beitragsbemessungsgrenze seit dem Jahr 2025 erstmalig einheitlich in den alten und

neuen Bundesländern und beträgt im Jahr 2026 monatlich 8.450 Euro. In der knappschaftlichen Rentenversicherung: 10.400 Euro; siehe Knappschaft-Bahn-See.

Zeitschrift 4/17, S. 6

Beitragsfreiheit von Arbeitgeberbeiträgen zur betrieblichen Altersversorgung

Die Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind zwar seit dem 1. Januar 2018 nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei, beitragsfrei in der Sozialversicherung sind sie jedoch weiterhin nur bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2026: 4.056 Euro).

Zu beachten ist auch, dass sich die Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung auf die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Beiträge beschränkt, sofern sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen (2026: 4.056 Euro). Die nach § 3 Nr. 63 Satz 3 und 4 EStG steuerfreien Arbeitgeberbeiträge sind demnach beitragspflichtig.

Meldungen, S. 57

Beitragsgruppen

Die Beitragsberechnung erfolgt aufgrund der versicherungsrechtlichen Beurteilung der Arbeitnehmer in den einzelnen Sozialversicherungszweigen. Die Zusammenführung der Gesamtbeiträge erfolgt im Beitragsnachweis getrennt nach Beitragsgruppen. Die Beitragsgruppen sind in den Meldungen mit einem vierstelligen numerischen Schlüssel zu versehen. In der Reihenfolge Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ist die für den jeweiligen Arbeitnehmer entsprechende Ziffer anzugeben.

Beiträge, S. 27

Zeitschrift 6/13, S. 15

Beitragsnachweis

Der Arbeitgeber weist gegenüber der jeweils zuständigen Einzugsstelle die Beiträge aller Beschäftigten für den Abrechnungszeitraum – getrennt nach Beitragsgruppen – nach. Der Beitragsnachweis enthält die Summe der Beiträge aus den

einzelnen Beitragsabrechnungen. Der Beitragsnachweis ist ausschließlich elektronisch durch Datenübertragung zu übersenden. Beitragsnachweise gelten für Vollstreckungsmaßnahmen der Einzugsstellen als Leistungsbescheide. Es bedarf also keines vollstreckbaren Titels.

Beiträge, S. 21

Beitragstragung

Von dem Grundsatz, dass Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Beschäftigten zu tragen sind, gibt es insbesondere folgende Ausnahmen:

- Der Beitragszu- oder -abschlag in der Pflegeversicherung ist allein vom Beschäftigten zu tragen. (siehe Beitragszuschlag bzw. -abschlag in der Pflegeversicherung)
- Für Auszubildende, deren Arbeitsentgelt 325 Euro im Monat nicht übersteigt, trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein.
- Für versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte sind vom Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % zu tragen; den restlichen Beitragsanteil in Höhe von 3,6 % trägt der Arbeitnehmer.
- Bei einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs ermäßigt sich der Arbeitnehmeranteil.

Beiträge, S. 9 Zeitschrift 1/25, S. 3

Beitragszuschlag bzw. -abschlag in der Pflegeversicherung

Der reguläre Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung beträgt ab dem 1. Januar 2025 3,6 %. In der Pflegeversicherung zahlen kinderlose Mitglieder ab Vollendung des 23. Lebensjahres einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,6 % (seit dem 1. Juli 2023). Zur Vermeidung des Beitragszuschlags haben Eltern von leiblichen Kindern, Adoptiv-, Pflege- und Stiefkindern ihre Elterneigenschaft nachzuweisen. Ausgenommen vom Beitragszuschlag für Kinderlose sind Mitglieder, die vor dem 1. Januar 1940 geboren wurden, Wehr- und Zivildienstleistende sowie Bezieher von Bürgergeld nach § 19 Abs. 1 Satz 1 SGB II (§ 55 Abs. 3 Satz 2 SGB XI).

Seit dem 1. Juli 2023 werden bei Arbeitnehmern Beitragsabschläge berücksichtigt, wenn sie Eltern von mehr als einem

Kind sind. Ab dem zweiten bis zum fünften Kind erhalten Eltern einen Beitragsabschlag von 0,25 % je Kind. Hierbei werden Kinder bis einschließlich des Monats berücksichtigt, in dem sie das 25. Lebensjahr vollenden. Die Reduzierung des Pflegeversicherungsbeitrags gilt auch für Eltern, die selbst das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Zum 1. Juli 2025 wurde ein digitales Verfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder eingeführt, um eine einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen und ein möglichst effizientes, schnelles und bürgerfreundliches Verwaltungshandeln zu gewährleisten. Für Arbeitgeber und Zahlstellen ist die Teilnahme am Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung (DaBPV-Verfahren) verpflichtend. Hierzu ist von Arbeitgebern die Schnittstelle zum Arbeitgeberverfahren der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) zu nutzen.

In diesem Verfahren sind drei Anlässe vorgesehen:

- Eine Historienabfrage, um für vergangene Zeiträume rückwirkend zu prüfen, ob und wie viele Kinder für den Pflegeversicherungsbeitrag ab dem 1. Juli 2023 zu berücksichtigen sind.
- Eine Bestandsabfrage für bestehende und neue Mitarbeitende mit Einrichtung eines Abonnements. Hierdurch erfolgen proaktiv Änderungsmeldungen an die beitragsabführende Stelle für die von ihnen angemeldeten beitragspflichtigen Arbeitnehmer.
- Eine Abmeldung zur Beendigung eines Abonnements, wenn der Mitarbeitende aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet.

Weitere detaillierte Informationen zum Abrufverfahren DaBPV können auf der [Website des GKV-Spitzenverbandes](#) abgerufen werden.

Den Beitragszuschlag bzw. -abschlag tragen die Beschäftigten allein (§§ 58, 59, 59a SGB XI). Der Arbeitgeberanteil zur Pflegeversicherung verändert sich durch die Kinderanzahl

seiner Arbeitnehmer nicht. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die Hälfte des regulären Beitragssatzes in der Pflegeversicherung zu entrichten.

Einen Überblick über die zu entrichtenden Pflegeversicherungsbeiträge gibt das Schaubild „Beitragsätze in der Pflegeversicherung“.

[Zeitschrift 1/14, S. 6](#)

[Zeitschrift 1/24, S. 4](#)

Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Zahlung eines Beitragszuschusses durch den Arbeitgeber, wenn in der gesetzlichen Krankenversicherung wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze Versicherungsfreiheit besteht, eine Versicherungspflicht wegen Vollendung des 55. Lebensjahres nicht mehr begründet werden kann oder eine Befreiung von der Krankenversicherungspflicht erfolgt ist. Voraussetzung für den Beitragszuschuss ist, dass der Arbeitnehmer im Falle einer Krankheit Vertragsleistungen vom privaten Krankenversicherungsunternehmen beanspruchen kann, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen.

Der Beitragszuschuss beträgt die Hälfte des Betrages, der für den Arbeitnehmer aufzuwenden wäre, wenn er in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig wäre, höchstens jedoch die Hälfte des tatsächlichen Beitrages für die private Krankenversicherung.

Bei der Bemessung des Beitragszuschusses sind auch die Aufwendungen für die privat krankenversicherten Angehörigen zu berücksichtigen, wenn diese im Falle der Versicherungspflicht des Arbeitnehmers in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert wären. Zu beachten ist aber, dass dies nicht für gesetzlich versicherte Angehörige gilt. Erhält ein Arbeitnehmer einen Beitragszuschuss, bei dessen Höhe die Beitragsaufwendungen für einen Angehörigen zu einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung berücksichtigt werden, so stellt der auf den Beitragsanteil des Angehörigen entfallende Anteil des Beitragszuschusses steuerpflichtigen Arbeitslohn und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar.

Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag. Er bemisst sich nach der Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Pflegeversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Pflegekasse wird ebenfalls bezuschusst, wenn die Voraussetzungen des § 58 SGB XI erfüllt werden. Der Zuschuss ist in der Höhe begrenzt auf den Betrag, der als Arbeitgeberanteil nach § 58 SGB XI zu zahlen wäre (§ 61 Abs. 1 S. 1 SGB XI).

Bezieht ein freiwillig oder privat krankenversicherter Arbeitnehmer bereits eine Altersrente, werden neben den Krankenversicherungsbeiträgen aus der Beschäftigung auch Krankenversicherungsbeiträge aus der Altersrente berechnet. Diese Berechnung erfolgt allerdings getrennt voneinander, sodass sich der Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung nicht verringert, wenn das Arbeitsentgelt und die Rente zusammen die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung überschreiten, weil die Beiträge vorrangig aus der Beschäftigung abzuführen sind. Auch auf den Arbeitgeberzuschuss zur Pflegeversicherung hat ein Altersrentenbezug keinen Einfluss, da aus der Altersrente kein Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung geleistet wird.

Beiträge, S. 49

Belegschaftsrabatte

Unentgeltliche oder verbilligte Waren bzw. Dienstleistungen, die der Beschäftigte von seinem Arbeitgeber erhält, sind geldwerte Vorteile. Nach § 8 Abs. 3 EStG sind diese Zuwendungen bis zur Höhe von 1.080 Euro im Kalenderjahr steuerfrei und bei zusätzlicher Zahlung auch kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Versicherung, S. 102

Berufsmäßigkeit einer kurzfristigen Beschäftigung

Eine Beschäftigung, die innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate/90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus begrenzt ist, ist dann nicht wegen Kurzfristigkeit versicherungsfrei, sondern grundsätzlich versicherungspflichtig, wenn sie berufsmäßig oder im Rahmen einer Dauerbeschäftigung

tigung ausgeübt wird und das Entgelt 603 Euro im Monat (Geringfügigkeitsgrenze im Jahr 2026) übersteigt. Für landwirtschaftliche Betriebe gilt ab dem Jahr 2026 eine zeitliche Obergrenze von 90 Arbeitstagen oder 15 Wochen (die bei einer 6-Tage-Woche 90 Arbeitstagen entsprechen).

Berufsmäßigkeit ist anzunehmen, wenn sie für den die Beschäftigung ausübenden Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist (BSG, Urteil von 28. Oktober 1960, 3 RK 31/56). Davon ist z. B. regelmäßig auszugehen, wenn der Beschäftigte zuletzt arbeitslos gemeldet war, die Beschäftigung während der Zeit eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt wurde oder bei zeitlich befristeten Überbrückungs-Beschäftigungen zwischen der Schulentlassung und der ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder dem Beginn einer Ausbildung.

Berufsmäßigkeit osteuropäischer Saisonarbeitnehmer

Zur Prüfung der Berufsmäßigkeit osteuropäischer Saisonarbeitnehmer haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung einen bundeseinheitlichen Fragebogen entwickelt. Der Vordruck ist zweisprachig; er existiert in einer bulgarischen, georgischen, kroatischen, litauischen, polnischen, rumänischen, slowakischen, slowenischen, tschechischen, ukrainischen und ungarischen sowie in einer englischen Version.

[Versicherung, S. 12, 112](#)
[Beiträge, S. 5](#)
[Zeitschrift 4/20, S. 6](#)

Beschäftigte/Personen in Berufsausbildung

Zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen (Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen, Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bei außerbetrieblicher Ausbildung) sind in allen Zweigen der Sozialversicherung nach Maßgabe der besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige versicherungspflichtig, und zwar auch dann, wenn kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (Anlernlinge, Volontäre, Vor-/Nachpraktikanten in einem vorgeschriebenen Praktikum).

Hinweis: Teilnehmende an praxisintegrierten Ausbildungen, die nach dem 30. Juni 2020 begonnen haben, sind ebenfalls in allen Zweigen der Sozialversicherung nach Maßgabe der besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige versicherungspflichtig. Voraussetzung dafür ist, dass für eine Ausbildung mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung ein Ausbildungsvertrag geschlossen wurde und Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht.

Versicherung, S. 98
Zeitschrift 2/14, S. 13

Beschäftigung im privaten Haushalt

Eine Beschäftigung im privaten Haushalt liegt nach § 8a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird (z. B. die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, die Reinigung der Wohnung, die Gartenpflege sowie die Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, kranken und alten Menschen sowie pflegebedürftigen Personen).

Versicherung, S. 107

Beschäftigung von Studierenden

Studierende, die eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausüben, sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig. Eine Ausnahme gilt für Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ableisten. Ein solches Praktikum ist nach § 5 Abs. 3 SGB VI rentenversicherungsfrei (siehe Werkstudentenprivileg).

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind hingegen nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V und § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III Beschäftigungen, die neben dem Studium ausgeübt werden, versicherungsfrei, falls das Studium weiterhin das Erscheinungsbild prägt (= ordentliche Studierende). Davon ist grundsätzlich auszugehen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Beschäftigungen, die ordentliche Studierende in den Semesterferien ausüben, sind – unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit – in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (siehe Ordentliche Studierende).

Beschäftigungsverhältnis

Eine der Voraussetzungen für die Sozialversicherungspflicht von Arbeitnehmern ist das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses. Beschäftigung ist die nicht selbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Verrichtet ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen, so ist – ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung – von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind Weisungsgebundenheit und Eingliederung in eine Arbeitsorganisation; beides muss nicht kumulativ vorliegen. Das Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich vom Rechtsverhältnis eines selbstständigen Dienst- oder Werkvertragsnehmers durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit bei der Erledigung der Dienst- oder Werkleistung. Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistungen im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich jedoch nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Leistung betreffen kann. Sie kann sich auch aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben. Selbstständig ist im Allgemeinen, wer unternehmerische Entscheidungsfreiheit genießt, ein unternehmerisches Risiko trägt sowie unternehmerische Chancen wahrnimmt und hierfür Eigenwerbung betreiben kann.

Maßgeblich für die Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit ist das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen wird (siehe Verbot nachteiliger Vereinbarungen). Die sich aus vertraglichen Vereinbarungen (z. B. Gesellschaftsvertrag einer GmbH) und gegebenenfalls gesetzlichen Vorgaben (z. B. GmbHG) ergebende Rechtsmacht ist daher für die sozialversicherungsrechtliche

B

Beurteilung bedeutsam, auch wenn sie tatsächlich nicht ausgeübt wird.

Beiträge, S. 15

Beschäftigungszeiten ohne Arbeitsentgelt und ohne Entgeltersatzleistungen

Während der Zeiten einer Arbeitsunterbrechung ohne Arbeitsentgelt und ohne Entgeltersatzleistung (z. B. Unbezahlter Urlaub und unentschuldigtes Fehlen) besteht nach § 7 Abs. 3 SGB IV das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis längstens bis zu einem Monat weiter. Das gilt auch bei rechtswidrigem Streik und rechtmäßigem Arbeitskampf (Streik und Aussperrung). Im Fall eines rechtmäßigen Arbeitskampfs bleibt darüber hinaus die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung bis zu dessen Beendigung erhalten.

Die Beiträge aus dem konkret erzielten Arbeitsentgelt bis zur Arbeitsunterbrechung werden unter Berücksichtigung des vollen Entgeltabrechnungszeitraums berechnet. Es gilt die ungekürzte Beitragsbemessungsgrenze, weil die Zeit nach § 7 Abs. 3 SGB IV dem Grunde nach eine beitragspflichtige Zeit ist (= SV-Tage). Bei der Entgeltmeldung ist das erzielte Arbeitsentgelt auf den gesamten Zeitraum (einschließlich der Arbeitsunterbrechung bis zu einem Monat) zu beziehen.

Zeitschrift 3/19, S. 8

Zeitschrift 4/22, S. 4

Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (A1)

Durch die Bescheinigung A1 über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (Entsendebescheinigung) bestätigt der zuständige Sozialversicherungsträger, dass ein Arbeitnehmer für die Zeit seiner Beschäftigung im Ausland der Sozialversicherung seines Heimatstaats angehört. Die Anforderung einer A1-Bescheinigung und deren Übersendung erfolgt im Rahmen eines elektronischen Anforderungsverfahrens (Modul im Entgeltabrechnungsprogramm).

Beiträge, S. 42

Zeitschrift 4/17, S. 4

Betriebliche Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung gibt es fünf Durchführungswege. Das sind:

→ Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG),

- Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG),
- Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG),
- Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG),
- Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 236 VAG).

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird seit 2018 die Möglichkeit geboten, die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung als reine Beitragszusage durchzuführen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG). Die Zusage des Arbeitgebers beschränkt sich dann auf die Zahlung der Beiträge und nicht mehr auf eine (Mindest-)Höhe der Betriebsrente. Die Leistungsansprüche des Arbeitnehmers richten sich ausschließlich gegen den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung. Zum Ausgleich für den Wegfall der Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Versorgungsleistung soll im Tarifvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitgeber einen Sicherungsbeitrag zahlt (§ 23 Abs. 1 BetrAVG).

(siehe auch Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung; Entgeltumwandlung aus Wertguthaben; Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG; Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung)

Beiträge, S. 84
 Zeitschrift 3/20, S. 16
 Zeitschrift 2/23, S. 2
 Zeitschrift 3/25, S. 4

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Übernahme oder Bezuschussung von z. B. Fitnessstudio-Beiträgen stellt grundsätzlich als geldwerten Vorteil ein steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt können Arbeitgeber allerdings gemäß § 3 Nr. 34 EStG Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben Arbeitnehmern steuerfrei gewähren bzw. die Kosten erstatten, sofern der Freibetrag pro Mitarbeiter in Höhe von 600 Euro je Kalenderjahr nicht überschritten wird. Außerdem muss die übernommene bzw. bezuschusste Leistung hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der Vorschriften §§ 20 und 20b SGB V genügen. Zertifizierte Präventionskurse sind beispielsweise Yogakurse, Stressbewältigung und Rückenurse. Auch nicht zertifizierte

Präventionskurse können unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei sein. Hierzu wird auf den „Leitfaden Prävention“ des GKV-Spitzenverbandes und auf die „Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen“ des Bundesministeriums der Finanzen verwiesen. Wenn die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllt werden, ist dieser geldwerte Vorteil nach § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SvEV auch nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Werden die Voraussetzungen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG für Fitnessstudio-Beiträge nicht erfüllt, kann alternativ die Regelung für Sachbezüge angewendet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber der Vertragspartner des Fitnessstudios ist oder dem Arbeitnehmer im Voraus ein zweckgebundener Gutschein in Höhe von höchstens 50 Euro monatlich für den Besuch eines Fitnessstudios überreicht wird. Darüber hinaus ist die monatliche Freigrenze nach § 8 Abs. 2 S. 11 EStG in Höhe von 50 Euro zu beachten, die gegebenenfalls durch andere Sachzuwendungen des Arbeitgebers bereits ausgeschöpft sein könnte.

Diesbezüglich möchten wir zusätzlich auf das Angebot der Deutschen Rentenversicherung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement RV Fit hinweisen. Informationen zu RV Fit finden Sie unter www.rv-fit.de.

[Meldungen, S. 8](#)
[Zeitschrift 3/25, S. 8](#)

Betriebsdatenpflege

Der Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) ermöglicht Arbeitgebern, Änderungen von betrieblichen Stammdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) mitzuteilen. Die Übermittlung dieses Datensatzes erfolgt mit dem Entgeltabrechnungsprogramm. Eingehende Datensätze werden von der BA nur noch bis zum 31. Dezember 2026 angenommen und verarbeitet.

Ab Januar 2027 wird der DSBD durch das Dialogverfahren Betriebsdatenpflege abgelöst. Hierdurch besteht für die BA die Möglichkeit, auf dem elektronischen Weg zu antworten. Bisher erfolgt die Beantwortung eines Datensatzes postalisch.

Arbeitgeber bzw. deren Abrechnungsstellen lösen in dem Dialogverfahren ab 2027 bei der erstmaligen Erfassung der betrieblichen Stammdaten im Entgeltabrechnungsprogramm eine Bestandsmeldung an die BA aus. Jede Änderung der betrieblichen Stammdaten löst sodann eine Änderungsmeldung aus. Auf die Bestands- oder Änderungsmeldung antwortet die BA mit einer elektronischen Speicherbestätigung. Sollte die BA feststellen, dass die übermittelten Angaben fehlerhaft sind, werden die Daten nicht gespeichert. In diesem Fall wird über das Dialogverfahren eine elektronische Fehlermeldung verschickt, verbunden mit der Aufforderung, die Angaben zu überprüfen und erneut zu übermitteln.

[Versicherung, S. 6](#)

[Beiträge, S. 29](#)

[Zeitschrift 1/21, S. 2](#)

[Zeitschrift 2/21, S. 2](#)

Betriebsprüfung

Die Träger der Rentenversicherung prüfen nach § 28p SGB IV bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag (= Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosenversicherung) und den Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen. Prüfungen erfolgen mindestens alle vier Jahre (siehe auch Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)).

Seit 2021 erlassen die Rentenversicherungsträger auch Verwaltungsakte (siehe Verwaltungsakt) über den sozialversicherungsrechtlichen Status von im Betrieb tätigen Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Abkömmlingen des Arbeitgebers und geschäftsführenden GmbH-Gesellschaftern, sofern sie nicht gemeldet sind und noch kein Verwaltungsakt über ihren sozialversicherungsrechtlichen Status vorliegt.

Die Rentenversicherungsträger prüfen außerdem

- die Zahlung der Insolvenzgeldumlage und den Insolvenzschutz von Wertguthaben,
- die Zahlung der Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung sowie
- die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe.

Betriebsveranstaltung

Zuwendungen des Arbeitgebers aus Anlass von Betriebsveranstaltungen sind steuerfrei und somit beitragsfrei, wenn sie den üblichen Rahmen nicht übersteigen.

Der übliche Rahmen gilt als nicht überschritten, wenn jährlich nicht mehr als zwei Veranstaltungen durchgeführt werden und soweit die Aufwendungen des Arbeitgebers für den einzelnen Arbeitnehmer 110 Euro je Veranstaltung nicht übersteigen. Wird der Rahmen des Üblichen überschritten, so ist nur der Teil der Zuwendungen als Arbeitslohn anzusehen, der den Freibetrag von 110 Euro übersteigt. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall die steuerpflichtigen Zuwendungen an seine Arbeitnehmer pauschal versteuern. Im Falle einer durchgeführten Pauschalversteuerung sind die Zuwendungen in der Sozialversicherung kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, sofern die Pauschalversteuerung spätestens bis Ende Februar des Folgejahres tatsächlich durchgeführt wird.

Zum Nachweis sollte aus den Lohnunterlagen erkennbar sein, für welche Personen und in welcher Höhe die Pauschalversteuerung durchgeführt wurde. Insbesondere, wenn der Freibetrag von 110 Euro je Betriebsveranstaltung und teilnehmendem Arbeitnehmer in Anspruch genommen und damit von den Zuwendungen, die pauschal versteuert werden, abgezogen wird, ist es notwendig, den geldwerten Vorteil pro teilnehmendem Arbeitnehmer auszuweisen, denn dieser kann unterschiedlich hoch sein. Es empfiehlt sich daher, pro Betriebsveranstaltung eine Teilnehmerliste zu führen, in welcher festgehalten wird, ob es die 1. oder 2. Betriebsveranstaltung für diesen Arbeitnehmer ist und ob die 110 Euro pro Betriebsveranstaltung und Teilnehmer überschritten sind, sowie wie viele Begleitpersonen dem Teilnehmer zuzurechnen sind.

Bezugsgröße

Die Bezugsgröße ist eine dynamische Rechengröße, aus der andere Werte abgeleitet werden, die in den einzelnen Sozialversicherungszweigen bedeutsam sind. Die Bezugsgröße orientiert sich am durchschnittlichen Arbeitsentgelt aller Rentenversicherten des vorvergangenen Jahres (für 2026 also

aus 2024). Sie gilt ab 2025 bundeseinheitlich und beträgt im Jahr 2026 47.460 Euro bzw. monatlich 3.955 Euro.

Blockmodell

Das Blockmodell ist eine Begrifflichkeit im Rahmen der Regelungen zur Altersteilzeit. Dabei beträgt die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelungen in einem Tarifvertrag, aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Arbeitszeitregelungen sehen eine (normale) Arbeitsphase und eine Freistellungsphase vor. Der Arbeitnehmer ist während der gesamten Zeit sozialversicherungspflichtig (siehe Altersteilzeitarbeit).

[Versicherung, S. 79](#)

Bundesfreiwilligendienst

Die Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst sind in allen Sozialversicherungszweigen versicherungspflichtig, sofern ihnen Sachbezüge und/oder Taschengeld gewährt wird. Die Regelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijob) werden für Personen, die den Bundesfreiwilligendienst ableisten, nicht angewendet.

[Versicherung, S. 16](#)
[Zeitschrift 4/19, S. 8](#)
[Zeitschrift 3/21, S. 4](#)
[Zeitschrift 4/22, S. 10](#)

Clearingstelle

Statusanfragen zur Klärung, ob bei Ausübung einer Erwerbstätigkeit eine abhängige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt oder es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt, sind vom Auftraggeber und/oder Auftragnehmer schriftlich an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Postfach, 10704 Berlin, zu richten (siehe hierzu auch Statusfeststellungsverfahren). Seit 1. April 2022 entscheidet die Clearingstelle nach § 7a SGB IV nur noch über den Erwerbsstatus (Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit) und nicht mehr, ob in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht besteht (Elementenfeststellung). Darüber hinaus kann eine Prognoseentscheidung oder eine gutachterliche Gruppenfeststellung beantragt werden. Sind an einem Vertragsverhältnis drei Parteien beteiligt, hat auch die dritte Partei ein eigenes An-

tragsrecht. Im Widerspruchsverfahren können die Beteiligten nach Begründung des Widerspruchs eine mündliche Anhörung beantragen. Die vier neuen Instrumente – Prognoseentscheidung, Gruppenfeststellung, Antragsrecht Dritter und mündliche Anhörung – sind bis zum 30. Juni 2027 befristet. Über das etwaige Weiterbestehen dieser Regelungen wird nach einer Evaluation entschieden.

DaBPV-Verfahren

siehe Beitragszuschlag bzw. -abschlag in der Pflegeversicherung

Dienstwagen

siehe Nutzungsvorteil privat genutzter Dienstwagen

Beiträge, S. 41

Direktversicherungen

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer abschließt. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und überweist die Beiträge direkt an die Versicherungsgesellschaft. Versicherte Person und Leistungsberechtigter ist der Arbeitnehmer.

Wenn im Versicherungsfall nicht ausschließlich eine Kapitalauszahlung, sondern zumindest als Wahlrecht eine Rentenzahlung vorgesehen ist, kommt für Beiträge zu kapitalgedeckten Direktversicherungen die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG und Beitragsfreiheit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV in Betracht.

Wenn im Versicherungsfall ausschließlich eine Kapitalauszahlung vorgesehen ist und der Vertrag vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurde, kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz erheben (siehe Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG). Werden Beiträge zur Direktversicherung nach § 40b EStG pauschal versteuert, so sind sie nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, wenn sie

→ zusätzlich zum laufenden Lohn gezahlt werden oder

D

→ im Fall einer Entgeltumwandlung aus einer Sonderzahlung (z. B. Weihnachtsgeld) finanziert werden.

Beiträge, S. 44

Direktzusage/Unterstützungskasse

Bei der Direktzusage verspricht der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Zahlung einer Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung. Im Versorgungsfall hat der Arbeitnehmer einen direkten Anspruch gegen den Arbeitgeber. Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Sie wird durch Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Kapitalerträgen finanziert. Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen nur gegenüber dem Trägerunternehmen.

DSBD

siehe Betriebsdatenpflege

Versicherung, S. 110
Zeitschrift 1/25, S. 10

Duales Studium

Ein duales Studium verknüpft die betriebliche Berufsausbildung mit einem Fachhochschul- oder Hochschulstudium. Es wird unterschieden zwischen praxisintegrierten und ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen. Hierbei sind die jeweiligen Studiengänge in der Art und dem Umfang der Praxisphasen in den Unternehmen unterschiedlich. Bei berufsintegrierten bzw. -begleitenden dualen Studiengängen handelt es sich um berufliche Weiterbildungen, so dass das Studium neben der bisherigen Berufstätigkeit ausgeübt wird.

Bei Teilnehmern von den genannten dualen Studiengängen besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung während der gesamten Dauer des dualen Studiums, wie bei Beschäftigten, die sich in einer Berufsausbildung befinden. (siehe auch Beschäftigte/Personen in Berufsausbildung)

Die Sozialversicherungsbeiträge werden beim dualen Studium aus dem Arbeitsentgelt berechnet und mit der Personennummer 102 und dem Beitragsgruppenschlüssel 1111 gemeldet. Sofern das Arbeitsentgelt aus dem dualen Studium unter der Geringverdienergrenze in Höhe von 325 Euro liegt, sind die Beiträge allein vom Arbeitgeber zu tragen und der Perso-

nengruppenschlüssel lautet 121. Der Beitragsgruppenschlüssel verändert sich nicht. Sollte kein Arbeitsentgelt während des dualen Studiums gezahlt werden, ist eine Beitragsbemessungsgrundlage in Höhe von 1 % der Bezugsgröße zu berücksichtigen. Hiervon trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein und die Meldungen sind mit der Personengruppe 102 und der Beitragsgruppe 0110 zu erstatten. (siehe auch Beitragsgruppen)

Die beitragsrechtlichen Regelungen für eine Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) und für den Übergangsbereich finden hier ebenso keine Anwendung, wie auch das Werkstudentenprivileg.

In der Unfallversicherung besteht während der Praxisphasen Versicherungsschutz durch die zuständige Berufsgenossenschaft des Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetriebes. Während der Studienzeit besteht Unfallversicherungsschutz bei der Unfallkasse des jeweiligen Bundeslandes. Somit ist vom Betrieb lediglich das Arbeitsentgelt des dualen Studenten während der Praxisphasen unfallversicherungspflichtig. (siehe auch Lohnnachweis für Unfallversicherung)

Versicherung, S. 88

EG-Verordnung

Die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 enthalten Regelungen für Personen, die ihr Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union wahrnehmen. Sie legen fest, in welchem Mitgliedstaat diese Personen versichert sind und wohin die Beiträge zu den einzelnen Sozialversicherungszweigen zu zahlen sind. Hierzu hat die Europäische Union folgende Grundprinzipien aufgestellt:

- Arbeitnehmer unterliegen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt immer den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats.
- Grundsätzlich gelten für diese Arbeitnehmer die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.
- Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten eine Beschäftigung ausüben, unterliegen den

Rechtsvorschriften des Wohnstaates, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausüben.

- Bei zeitlich befristeten Entsendungen gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Staats, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat.

Die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 gelten für folgende EU-Staaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn sowie Zypern (griechischer Teil). Für die EWR-Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen gelten die Verordnungen seit 1. Juni 2012, für die Schweiz seit 1. April 2012.

Das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland hat am 29. März 2017 dem Europäischen Rat den Austritt aus der EU mitgeteilt. Zuvor hatte sich am 23. Juni 2016 eine knappe Mehrheit der britischen Bevölkerung in einem Referendum für einen Austritt ausgesprochen. Das erforderliche Ratifizierungsverfahren zum Austrittsabkommen wurde zwischenzeitlich durchgeführt. Der Austritt erfolgte zum 31. Januar 2020, das Abkommen ist am 1. Februar 2020 in Kraft getreten. Das Austrittsabkommen enthält die Bedingungen der Trennung und Regelungen für eine Übergangsphase. Hiernach gab es eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020, in der die Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich weitgehend unverändert blieben. In der Übergangsphase fanden demnach auch die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 Anwendung. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutete dies, dass das A1-Bescheinigungsverfahren auf jeden Fall bis zum 31. Dezember 2020 weiter galt. Die EU und das Vereinigte Königreich haben ein neues Handels- und Kooperationsabkommen („Partnerschaftsvertrag“) ausgehandelt. Dieses regelt die Beziehungen, insbesondere auch, dass die Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 in Verbindung mit der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71) seit 1. Januar 2021

weiterhin gelten. Für Sachverhalte, die vor dem 1. Januar 2021 einen grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich hatten, gelten die Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in dem im Austrittsabkommen festgelegten Rahmen weiter. Für neue Sachverhalte ab 1. Januar 2021 kam der Partnerschaftsvertrag vorläufig zur Anwendung. Die formelle Ratifizierung durch die Zustimmung des Europäischen Parlaments erfolgte am 27. April 2021, sodass der Partnerschaftsvertrag zum 1. Mai 2021 endgültig in Kraft trat.

[Versicherung, S. 118](#)
[Zeitschrift 2/18, S. 4](#)
[Zeitschrift 3/22, S. 11](#)

Ehrenamtliche Organtätigkeit

Nach früherer Rechtsprechung des BSG wurde bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von organschaftlichen Ehrenämtern, wie z. B. ehrenamtlichen Bürgermeistern, Feuerwehrführungskräften oder Landräten, ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV angenommen, wenn neben Repräsentationsaufgaben auch dem allgemeinen Erwerbsleben zugängliche Verwaltungsaufgaben wahrgenommen wurden und hierfür eine den tatsächlichen Aufwand übersteigende Entschädigung gezahlt wurde.

In einem Urteil vom 16. August 2017 – B 12 KR 14/16 R – hat das BSG bei einem ehrenamtlichen Kreishandwerksmeister ein Beschäftigungsverhältnis verneint. Die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben sei unschädlich, soweit sie unmittelbar mit dem Ehrenamt verbunden ist. Eine ehrenamtliche Tätigkeit sei geprägt durch ihre ideellen Zwecke und ihre Unentgeltlichkeit. Dabei dürfe sich die gewährte Aufwandsentschädigung nicht als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellen.

Das BSG hat am 27. April 2021 in zwei Urteilen (B 12 R 8/20 R und B 12 KR 25/19 R) über den sozialversicherungsrechtlichen Status eines ehrenamtlichen Bürgermeisters und eines ehrenamtlichen Ortsvorstehers entschieden.

Danach ist zunächst zu prüfen, welche Tätigkeiten für die Ausübung des Wahlamtes erforderlich sind und welche darüber hinausgehen. Verwaltungsaufgaben führen zur Weisungsgebundenheit und Eingliederung, soweit sie unter ar-

beitsteiliger Inanspruchnahme der Verwaltungsstrukturen der Kommune übertragen werden und auch von Dritten ausgeübt werden könnten, also frei zugänglich sind. Für die Statusbeurteilung ist entscheidend, welche Aufgaben die Tätigkeit prägen und wie hoch die finanzielle Zuwendung ist, insbesondere, ob sie den tatsächlichen Aufwand übersteigt. Der ehrenamtliche Bürgermeister, der Spitze der Kommunalverwaltung ist und eine relativ hohe Aufwandsentschädigung erhält, ist daher abhängig beschäftigt.

Der ehrenamtliche Ortsvorsteher, der nicht in die Verwaltungsstrukturen eingebunden ist und eine relativ geringe Aufwandsentschädigung erhält, ist nicht abhängig beschäftigt.

[Beiträge, S. 37](#)
[Zeitschrift 1/20, S. 5, 8](#)
[Zeitschrift 4/21, S. 13](#)

Einmalzahlung

Gemäß § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind Einmalzahlungen (das Gesetz spricht von „einmalig gezahltem Arbeitsentgelt“) Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Es handelt sich hierbei beispielsweise um Bezüge wie Weihnachtsgelder, Urlaubsgelder, Gratifikationen usw.. Maßgeblich ist, dass sie in größeren Zeitabständen als monatlich gezahlt werden und gleichzeitig kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen. Sie sind grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt werden. Einmalzahlungen unterliegen allerdings nur der Beitragspflicht, soweit sie zusammen mit den bis zum Ende des Auszahlungsmonats beitragspflichtigen Einnahmen die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze (Jahres-BBG) nicht überschreiten. Bei Einmalzahlungen zwischen dem 1. Januar und dem 31. März gilt eine besondere Regelung (siehe Märzklausel).

Nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne des § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV gelten Zuwendungen, wenn sie

→ üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten, die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen,

E

- als Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können,
- als sonstige Sachbezüge, die monatlich gewährt werden, oder
- als vermögenswirksame Leistungen

erbracht werden (§ 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Diese Zuwendungen gelten als laufende Einnahmen und sind daher im Falle einer Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der SvEV nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Die Regelungen zur Ermittlung von beitragspflichtigen einmalig gezahlten Arbeitsentgelten gelten auch für versicherungsfreie, aber beitragspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigungen.

Versicherung, S. 87

Einstrahlung

Wird ein Arbeitnehmer von seinem ausländischen Arbeitgeber für begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung in die Bundesrepublik Deutschland entsandt, so entsteht keine Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften (siehe Entsendung).

Versicherung, S. 6

Beiträge, S. 24

Zeitschrift 4/19, S. 8

Einzugsstelle

Einzugsstellen sind die Krankenkassen, an die der Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzuführen ist. Dies sind die Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen, die landwirtschaftliche Krankenkasse, die Knappschaft als Krankenversicherungsträger und die Ersatzkassen. Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte ist die Minijobzentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (siehe Minijob-Zentrale). Nach § 28h Abs. 2 SGB IV entscheidet die Einzugsstelle unter anderem über die Versicherungspflicht und die Beitragshöhe zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (siehe aber auch Statusfeststellungsverfahren). Auf Verlangen des Arbeitgebers erfolgt die Entscheidung durch einen schriftlichen oder elektronischen Bescheid.

Elektromobilität

Die Nutzung von Elektro- und Hybridfahrzeugen als Dienstwagen wird steuerlich begünstigt (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG). Diese Begünstigung hat auch Auswirkungen auf die Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Im Gegensatz zu Dienstwagen mit einem Verbrennungsmotor (siehe Nutzungsvorteil privat genutzter Dienstwagen), ist bei einem Elektroauto als geldwerter Vorteil grundsätzlich nur ein Pauschalwert in Höhe von 0,25 % des Bruttolistenpreises anzusetzen. Bei Hybridfahrzeugen sind 0,5 % des Bruttolistenpreises zu berücksichtigen.

Um die steuerlichen Vergünstigungen nutzen zu dürfen, sind aber Voraussetzungen zu erfüllen bzw. Obergrenzen einzuhalten. Das Schaubild „Steuerliche Förderung von Elektromobilität bis 2030“ erläutert diese Regelungen.

Auch für das kostenlose oder verbilligte Aufladen von Elektro- oder Hybridfahrzeugen gibt es steuerliche Begünstigungen. Das Laden eines solchen Fahrzeuges beim Arbeitgeber ist grundsätzlich steuerfrei. Hierbei ist es unerheblich, ob es sich um einen Privat- oder Dienstwagen handelt. Zusätzlich kann der Arbeitgeber das Aufladen von Dienstfahrzeugen bezuschussen, wenn der Arbeitnehmer seinen Elektro- oder Hybriddienstwagen zu Hause auflädt. Die Kosten, die hierdurch entstehen, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit steuer- und beitragsfreien Pauschalbeträgen ersetzen.

Eine weitere Förderungsmöglichkeit besteht bei Anschaffung von Ladevorrichtungen, wie z. B. einer Wallbox. Eine betriebliche Ladevorrichtung kann ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung steuerfrei überlassen. Bei einer Übereignung einer Ladevorrichtung oder einem Zuschuss des Arbeitgebers zum Erwerb einer Ladevorrichtung, kann der geldwerte Vorteil hieraus mit einer Pauschalsteuer in Höhe von 25 % versteuert werden (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG).

Bei allen genannten steuerlichen Förderungen für das Aufladen oder die Ladevorrichtungen ist Voraussetzung, dass der

Arbeitgeber diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. Das Schaubild „Steuerliche Behandlung des Ladens von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen“ legt weitere Details zu diesem Thema dar.

[Meldungen, S. 116](#)
[Zeitschrift 6/15, S. 14](#)
[Zeitschrift 2/19, S. 7](#)
[Zeitschrift 4/20, S. 5](#)
[Zeitschrift 3/24, S. 4](#)
[Zeitschrift 4/24, S. 3](#)
[Zeitschrift 2/25, S. 6](#)

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Arbeitgeber und Steuerberater haben die Möglichkeit, die prüfungsrelevanten Daten elektronisch zu übermitteln (elektronisch unterstützte Betriebsprüfung – euBP). Die vom Arbeitgeber übermittelten Daten werden mithilfe einer Prüfsoftware analysiert und die daraus gewonnenen Ergebnisse als Hinweise für die Betriebsprüfung genutzt.

Seit dem 1. Januar 2023 ist die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung ein verpflichtendes Verfahren für den Bereich der Entgeltabrechnung. Ab dem 1. Januar 2025 sind zusätzlich die Daten der Finanzbuchhaltung zu übermitteln. Sowohl für die Lohnbuchhaltung, als auch die Finanzbuchhaltung kann vom zuständigen Rentenversicherungsträger für Abrechnungszeiträume bis zum 31. Dezember 2026 auf Antrag des Arbeitgebers eine Befreiung von dieser Verpflichtung ausgesprochen werden (§ 126 SGB IV).

Ein bereits bewilligter Antrag auf Verzicht der Übermittlung von euBP-Daten vor dem 1. Januar 2025 bezieht auch die Übermittlung der Daten der Finanzbuchhaltung mit ein. Ein weiterer Antrag ist nicht erforderlich. Eine Übermittlung von Entgeltabrechnungsdaten und/oder Finanzbuchhaltungsdaten ist – trotz bewilligtem Verzichts – auf freiwilliger Basis dennoch möglich.

Seit Juli 2024 besteht die Möglichkeit, dass entweder dem Arbeitgeber oder seiner Abrechnungsstelle das Ergebnis der Betriebsprüfung elektronisch, im Rahmen des euBP-Verfahrens, zur Verfügung gestellt wird. Bei der Übermittlung der euBP-Daten kann mit einem ergänzenden Datensatz angegeben werden, dass das Prüfergebnis elektronisch übermittelt werden soll. Voraussetzung hierfür ist, dass der Empfänger einen technischen Zugang zur Übermittlung der Daten eröffnet (§ 36a Abs. 1 SGB I). Nach § 37 Abs. 2a S. 3 SGB X hat sich die zum Abruf der Daten berechnete Per-

son zu authentifizieren und sie muss die Möglichkeit haben, den elektronischen Verwaltungsakt speichern zu können. Der Empfänger wird über die Bereitstellung des Prüfergebnisses mit einer elektronischen Benachrichtigung informiert. Der Verwaltungsakt gilt am vierten Tag nach der Absendung dieser Benachrichtigung als bekanntgegeben (§ 37 Abs. 2a S. 4 SGB X).

Bei einem Wechsel der Lohnabrechnungssoftware oder des Dienstleisters besteht seit dem 1. Januar 2025 für Arbeitgeber und Abrechnungsstellen die Verpflichtung, alle relevanten Entgeltabrechnungsdaten aus dem bisherigen System an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) zu übermitteln (§ 28p Abs. 6b SGB IV). Die Daten werden sodann von der DSRV bis zur nächsten Betriebsprüfung gespeichert. Wird die Datenübertragung aus dem bisherigen System versäumt, kann dies zu Verzögerungen oder auch zu Beanstandungen bzw. Nachforderungen im Rahmen der Betriebsprüfung führen.

Meldungen, S. 38

Elternzeit

Für die Dauer der Elternzeit ist der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich beitragsfrei versichert (§ 224 SGB V). Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt unterliegt jedoch der Beitragspflicht; dabei sind die Zeiten der Elternzeit nicht als Sozialversicherungstage zu werten. Übt ein Arbeitnehmer während der Elternzeit eine geringfügige Beschäftigung aus, sind die unter diesem Stichwort genannten Grundsätze zu beachten (siehe Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)). Wird eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt, tritt grundsätzlich Sozialversicherungspflicht ein, weil die Tätigkeit während der Elternzeit als berufsmäßig ausgeübt angesehen wird (siehe Berufsmäßigkeit einer kurzfristigen Beschäftigung).

Entgeltfortzahlung

Unter Entgeltfortzahlung wird der Anspruch auf Weiterzahlung von Arbeitsentgelten verstanden, der insbesondere im Krankheitsfall eines Arbeitnehmers oder bei Arbeitsausfall durch einen gesetzlichen Feiertag besteht (Entgeltfortzahlungsgesetz). Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als

30 Arbeitnehmer beschäftigen, nehmen am Umlageverfahren U1 nach dem AAG teil, womit das fortzuzahlende Arbeitsentgelt in Krankheitsfall inklusive der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bis zu 80 % erstattet werden kann (siehe Ausgleichsverfahren U1). Der Anspruch auf Urlaubsentgelt nach § 11 BUrlG stellt ebenfalls eine Form der Entgeltfortzahlung dar. Weitere Ansprüche können sich auch aus Tarifverträgen ergeben.

Während der Entgeltfortzahlung besteht die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung fort. Die Entgeltfortzahlungen sind grundsätzlich als laufendes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

Entgeltumwandlung aus Wertguthaben

Sieht eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV bereits bei ihrem Abschluss vor, dass Wertguthaben für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, wenn sie wegen

- der Beendigung der Beschäftigung aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit,
- dem Erreichen einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder
- Tod des Beschäftigten

nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, gilt dieses Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (§ 23b Abs. 3a SGB IV). Dies gilt nur noch für Vereinbarungen, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden.

Beiträge, S. 43
Zeitschrift 4/17, S. 4, 6
Zeitschrift 1/22, S. 12

Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen – unabhängig von der tatsächlichen Höhe seines Arbeitsentgelts – bis zu 4 % der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung (siehe Betriebliche Altersversorgung) verwendet werden (2026: 4.056 Euro). Für tarifgebundene Arbeitneh-

E

mer besteht der Anspruch auf Entgeltumwandlung nur, wenn und soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist (§ 19 Abs. 1 BetrAVG).

Zeitschrift 4/20, S. 7

Zeitschrift 2/22, S. 8

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist gemäß § 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV i. V. m. § 8 BVV zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Entgeltabrechnungen des Arbeitgebers vermitteln können. Die Angaben sind vollständig, richtig und chronologisch geordnet zu dokumentieren. Entgeltunterlagen müssen in deutscher Sprache geführt werden. Sie können nach § 9 Abs. 5 BVV auch auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt werden. Seit dem 1. Januar 2022 müssen begleitende Entgeltunterlagen (beispielsweise Unterlagen zur Staatsangehörigkeit, zur Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit, Entsendung, Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse) in elektronischer Form vorliegen. Der Arbeitgeber kann sich auf Antrag beim zuständigen Betriebsprüfamt bis 31. Dezember 2026 von der Pflicht zur Führung der elektronischen Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 3 BVV befreien lassen.

Entsendebescheinigung

Die korrekte Bezeichnung für die Entsendebescheinigung ist „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (A1)“.

Versicherung, S. 87

Entsendung

Bei Arbeitnehmern, die in ein anderes Land entsendet werden, gelten bei entsprechend zeitlicher Begrenzung die Sozialversicherungs Vorschriften des Herkunftslands weiter (§§ 4, 5 SGB IV).

An das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Sozialversicherung sind folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Zeitlich begrenzter Ortswechsel vom Inland ins Ausland (Ausstrahlung) bzw. vom Ausland ins Inland (Einstrahlung) für längstens 24 Monate.
- Keine Ablösung eines zuvor entsandten Arbeitnehmers.

→ Fortbestehende arbeits- und sozialrechtliche Integration in das Herkunftsland.

Die für das Weitergelten des Sozialversicherungsrechts des Herkunftslands erforderliche zeitliche Begrenzung der Beschäftigung kann sich sowohl aus einer vertraglichen Befristung als auch aus der Eigenart der Beschäftigung ergeben.

Zeitschrift 4/14, S. 9

Entstehungsprinzip

Der Beitragsanspruch entsteht nach § 22 Abs. 1 SGB IV, wenn der Arbeitsentgeltanspruch entstanden ist. Das BSG hat das Entstehungsprinzip in mehreren Urteilen bestätigt. Danach sind die Beiträge zur Sozialversicherung auch für geschuldetes, bei Fälligkeit aber noch nicht gezahltes Arbeitsentgelt zu zahlen.

Erst bei Auszahlung des Arbeitsentgelts werden Beiträge zur Sozialversicherung nur in den unter Zuflussprinzip genannten Ausnahmefällen fällig.

Beiträge, S. 40

Erholungsbeihilfe

Für Erholungsbeihilfen, die 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, kann der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erheben. Macht er davon Gebrauch, sind sie nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV).

Zeitschrift 1/14, S. 15

Erstattung von Beiträgen

Beiträge zur Sozialversicherung, die zu Unrecht entrichtet wurden, werden grundsätzlich erstattet, soweit aus diesen Beiträgen noch keine Leistungen beansprucht worden sind und noch keine Verjährung eingetreten ist. Soweit für Rentenversicherungsbeiträge ein Beanstandungsschutz besteht, kann keine Beiträgerstattung erfolgen.

Fahrtenbuch

Bei privat genutzten Dienstwagen ist alternativ zur Ansetzung von Pauschalwerten (siehe Nutzungsvorteil privat ge-

nutzter Dienstwagen) die Ermittlung des geldwerten Vorteils nach den tatsächlichen Kosten nur bei Führung eines Fahrtenbuchs zulässig. Aus den Aufzeichnungen muss die Ermittlung der Gesamtkosten, wie Benzin, Wartung, Pflege, gegebenenfalls Unfallkosten sowie die Anzahl der Gesamtkilometer und die Aufteilung der dienstlichen und privat gefahrenen Kilometer (dazu gehören auch die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und für Familienheimfahrten), klar erkennbar und entsprechend zu belegen sein. Ein vom Arbeitnehmer an den Arbeitgeber gezahltes Nutzungsentgelt mindert den zu versteuernden Nutzungswert. Nach § 3 Abs. 1 Satz 3 SvEV i. V. m. § 8 Abs. 2 Satz 2 und 3 EStG ist die steuerrechtliche Minderung des Nutzungswertes durch den Arbeitgeber beitragsrechtlich zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn die steuerrechtliche Minderung des Nutzungswertes durch den Arbeitgeber – bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung für das vorangegangene Kalenderjahr oder im Laufe des Kalenderjahres wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – rückwirkend erfolgt. Eine steuerrechtliche Minderung des Nutzungswertes im Rahmen der Einkommenssteuerveranlagung führt unter Berücksichtigung des in § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV verankerten Grundsatzes nicht zur nachträglichen Beitragsfreiheit der Minderung des Nutzungswertes (Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 22. März 2018, TOP 2).

Versicherung, S. 19
Beiträge, S. 24
Zeitschrift 3/16, S. 6
Zeitschrift 1/17, S. 2

Fälligkeit

Die Sozialversicherungsbeiträge werden in der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Beschäftigungsmonats fällig. Ein verbleibender Restbeitrag wird bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Aus Gründen der Vereinfachung können Arbeitgeber jedoch den Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe der tatsächlichen Beitragsschuld des Vormonats zahlen. Arbeitgeber, die erstmals Beiträge zahlen, können die Vereinfachungsregelung nicht anwenden, da es in diesen Fällen eine Beitragsschuld des Vormonats nicht gibt.

Fälligkeit der Beiträge im privaten Haushalt

siehe Haushaltsscheck

Versicherung, S. 53
Zeitschrift 2/15, S. 12

Familienpflegezeit

Beschäftigte sind vom Arbeitgeber für die Dauer von bis zu 24 Monaten bei einer verbleibenden Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit). Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

Beschäftigte müssen mindestens acht Wochen vorher mitteilen, dass und in welchem Umfang sie Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wollen. Arbeitgeber und Beschäftigte vereinbaren schriftlich die Verringerung und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit.

Für die Dauer der Freistellung gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für bei ihm Beschäftigte den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Freistellung zu bescheinigen.

Neben dem am 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Familienpflegezeitgesetz gelten die Regelungen des Pflegezeitgesetzes aus 2008 weiter. Demnach ist die Freistellung von der Arbeitsleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Arbeitstagen pro Kalenderjahr bei akut aufgetretener Pflegesituation sowie die auf längstens sechs Monate begrenzte vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung bei länger andauernder Pfllegetätigkeit möglich.

Ferienjobs

siehe Schüler

Beiträge, S. 69
Zeitschrift 1/23, S. 5

Firmen-Rad

Nach § 3 Nr. 37 EStG ist die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads, das kein Kraftfahrzeug im Sinne des § 6 Abs. 1

Nr. 4 Satz 2 EStG ist, zur privaten Nutzung dann steuerfrei, wenn es zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt überlassen wird. Die Beitragsfreiheit ergibt sich in diesem Fall aus § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV.

Zeitschrift 3/25, S. 4

Fitnessstudio

siehe Betriebliche Gesundheitsförderung

Versicherung, S. 55

Beiträge, S. 53

Flexible Arbeitszeit

Das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen schuf ab 1. Januar 1998 die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle.

Das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze hat ab 1. Januar 2009 folgende Änderungen gebracht:

- Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarung von anderen Arbeitszeitflexibilisierungsformen,
- Einbeziehung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse,
- Einführung eines Anspruchs auf Wertguthabenverwendung bei gesetzlicher Freistellung,
- Erweiterung der Pflichten bei der Wertguthabenführung,
- Konkretisierung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben,
- Verbesserung der Portabilität der Wertguthaben.

Seit 1. Januar 2012 sind Freistellungen aufgrund von Arbeitszeitguthaben aus einer sonstigen Arbeitszeitregelung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich von Produktions- oder Arbeitszeitzyklen bis zu drei Monate möglich. Bei längerfristigen Freistellungen endet das sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf von drei Monaten, es sei denn, es liegt eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV vor.

Fort- und Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers

Ob vom Arbeitgeber finanzierte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einen geldwerten Vorteil und somit sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt darstellen, richtet sich nach der Rechtsprechung des BSG auch nach der steuerrechtlichen Beurteilung der Arbeitslohneigenschaft der Vorteile. Dabei ist auf das steuerrechtliche Kriterium des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers abzustellen (Urteile des BSG vom 26. Mai 2004 – B 12 KR 2/04 R und B 12 KR 5/04 R – zur Erstattung der Kosten für den Erwerb eines Lkw-Führerscheins).

Zuwendungen und Vorteile sind hiernach dann kein Arbeitslohn, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen. Davon ist auszugehen, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Dies ist der Fall, wenn im Rahmen einer Gesamtwürdigung aus den Begleitumständen zu schließen ist, dass der jeweils verfolgte betriebliche Zweck ganz im Vordergrund steht und das eigene Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann.

Für die Frage, wann es sich bei der Übernahme von Fort- und Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber um einen beitragspflichtigen geldwerten Vorteil handelt, kommt der steuerrechtlichen Beurteilung der Leistungen eine hohe Indizwirkung zu.

Seit 1. Januar 2020 sind nach § 3 Nr. 19 EStG Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers für Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III sowie Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen, steuerfrei. In diesem Fall liegt kein geldwerter Vorteil vor, sodass es sich um beitragsfreie Weiterbildungsleistungen handelt. Anders ist es zu beurteilen, wenn die Leistungen überwiegenden Belohnungscharakter haben, weil die Steuerfreiheit in diesen Fällen ausgeschlossen ist; hier liegt ein geldwerter Vorteil vor, der auch zur Beitragspflicht führt.

F

Versicherung, S. 35

Frachtführer

Frachtführer üben eine selbstständige Tätigkeit aus, wenn sie beim Transport ein eigenes Fahrzeug einsetzen und für die Durchführung ihres Gewerbes eine Erlaubnis nach § 3 Güterkraftverkehrsgesetz oder die Gemeinschaftslicenz nach Artikel 3 der Verordnung (EWG) 881/92 besitzen. Weitere Voraussetzung ist allerdings, dass ihnen weder Dauer noch Beginn und Ende der Arbeitszeit vorgeschrieben werden und sie die – nicht nur theoretische – Möglichkeit haben, Transporte auch für weitere eigene Kunden auf Rechnung durchzuführen. Kraftfahrer ohne eigenes Fahrzeug gehören regelmäßig zu den abhängig Beschäftigten.

Versicherung, S. 36

Freie Berufe

Die alleinige Zugehörigkeit zu den freien Berufen (z. B. Anwälte, Architekten, Dolmetscher) reicht nicht aus, um bei diesem Personenkreis generalisierend auf Selbstständigkeit zu erkennen. Maßgeblich ist stets die Gesamtbetrachtung im Einzelfall, ob die Erwerbsperson in das Unternehmen des Auftraggebers eingegliedert und dadurch Arbeitnehmer ist.

Versicherung, S. 37

Freie Mitarbeit/Honorarkraft

Die Bezeichnung Freie Mitarbeit oder Honorarkraft sagt grundsätzlich noch nichts über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aus und stellt allein kein Kriterium für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung ist im Wege der Gesamtbetrachtung im Einzelfall vorzunehmen.

Beiträge, S. 53
Zeitschrift 5/15, S. 4

Freistellungsphase

Bei der Freistellungsphase handelt es sich um einen Begriff im Zusammenhang mit den Regelungen zu flexibler Arbeitszeit, Wertguthabenvereinbarung und Altersteilzeit im Blockmodell. Die Freistellungsphase ist eine sozialversicherungspflichtige Zeit, für die Arbeitsentgelt gezahlt wird, das durch eine tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielt worden ist.

Versicherung, S. 78

Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr

Eine Beschäftigung im Rahmen eines freiwilligen sozialen/ökologischen Jahres im Sinne des Gesetzes zur Förde-

zung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG) unterliegt der Sozialversicherungspflicht. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird vom Träger des freiwilligen sozialen/ökologischen Jahres allein getragen (§ 20 Abs. 3 SGB IV). Die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen und des Übergangsbereichs finden bei Jugendfreiwilligendienste keine Anwendung.

Versicherung, S. 95

Beiträge, S. 58

Meldungen, S. 61

Zeitschrift 2/22, S. 4

Zeitschrift 3/22, S. 2, 4

Zeitschrift 4/23, S. 12

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 603 Euro im Monat nicht übersteigt (Minijob). Diese Grenze orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen und ist daher dynamisch. Ab dem 1. Januar 2026 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 13,90 Euro brutto je Zeitstunde.

Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung werden die Arbeitsentgelte aus mehreren geringfügig entlohten Beschäftigungen zusammengerechnet. Beim Zusammentreffen von geringfügig entlohten mit nicht geringfügig entlohten (Haupt-)Beschäftigungen bleibt die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung ein Minijob. Erst ab der zweiten (und gegebenenfalls weiteren) geringfügig entlohten Beschäftigung erfolgt eine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung, sodass im Ergebnis die erste Nebenbeschäftigung ein geringfügig entlohnter Minijob ist und die weiteren Nebenbeschäftigungen nicht geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind. Eine Ausnahme gilt in der Arbeitslosenversicherung, wo keine Zusammenrechnung von geringfügig entlohten mit nicht geringfügig entlohten Beschäftigungen erfolgt.

Für Minijobber besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht, aber keine Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung. Bezüglich der beitrags- und melderechtlichen Einordnung von Minijobbern wird auf die folgenden Kapitel verwiesen:

- Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag
- Meldungen für geringfügig Beschäftigte
- Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung
- Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

→ Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Arbeitgeber von geringfügig entlohnten Beschäftigten müssen grundsätzlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit gesondert dokumentieren, damit die Einhaltung des Mindestlohns (siehe Mindestlohn) nachprüfbar ist. Dies gilt nicht für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten.

Beiträge, S. 22

Geringverdienergrenze

Die Geringverdienergrenze, bis zu der der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge für Auszubildende allein zu tragen hat, beträgt in den alten und neuen Bundesländern einheitlich 325 Euro im Monat (§ 20 Abs. 3 SGB IV).

Wird der Grenzwert in einem Monat aufgrund einer Einmalzahlung überschritten, trägt der Arbeitgeber die Beiträge aus 325 Euro allein; die Beiträge für das Arbeitsentgelt aus dem darüber liegenden Betrag werden vom Arbeitgeber und Auszubildenden je zur Hälfte getragen.

Beiträge, S. 31

Zeitschrift 3/16, S. 6

Zeitschrift 4/19, S. 9

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehören die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Sie sind vom Arbeitgeber an die jeweils zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

Versicherung, S. 59

Zeitschrift 4/14, S. 5

Zeitschrift 5/15, S. 12

Zeitschrift 1/18, S. 6

Geschäftsführer einer GmbH

Der Geschäftsführer einer GmbH steht in einem abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, wenn er funktionsgerecht dienend am Arbeitsprozess der GmbH teilnimmt, ein entsprechendes Arbeitsentgelt erhält und keinen maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der GmbH nehmen kann; dies gilt insbesondere für (Fremd-)Geschäftsführer, die nicht am Stammkapital der GmbH beteiligt sind. Eine Beschäftigung scheidet dagegen aus bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer, der über mindestens 50 % des Stammkapitals verfügt oder aufgrund besonderer Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag sämtliche Beschlüsse der anderen Gesellschafter verhindern kann (sog. umfassende

Sperrminorität). Gleiches gilt für den Geschäftsführer einer Vorgründungs-GmbH und einer haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft (UG). Nach der Rechtsprechung des BSG kommt es für die statusrechtliche Beurteilung maßgeblich auf die Rechtsmacht des Gesellschafters an. Eine Abbedingung dieser Rechtsmacht durch Stimmbindungsvereinbarungen, Stimmrechtsübertragungen und Stimmrechtsvollmachten ist sozialversicherungsrechtlich irrelevant. Geschäftsführer einer Ein-Mann-GmbH können als Selbstständige mit nur einem Auftraggeber rentenversicherungspflichtig sein.

Versicherung, S. 58

Gesellschafter einer BGB-Gesellschaft

Der Gesellschafter einer BGB-Gesellschaft haftet grundsätzlich persönlich unbeschränkt für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft und unterliegt deshalb bei Ausübung einer Tätigkeit für die Gesellschaft nicht der Sozialversicherungspflicht.

Versicherung, S. 59
Zeitschrift 4/14, S. 5
Zeitschrift 1/16, S. 10
Zeitschrift 1/18, S. 6
Zeitschrift 4/20, S. 11

Gesellschafter einer GmbH ohne Geschäftsführerfunktion

Der mitarbeitende Gesellschafter einer GmbH, der nicht zur Geschäftsführung bestellt ist, unterliegt bei Ausübung einer Tätigkeit für die Gesellschaft nur dann nicht der Sozialversicherungspflicht, sofern er einen beherrschenden Einfluss auf die Geschicke der GmbH hat. Voraussetzung dafür ist, dass er Gesellschafterbeschlüsse in der Gesellschafterversammlung eigenständig herbeiführen kann. Es reicht jedoch nicht aus, wenn er lediglich Gesellschafterbeschlüsse verhindern kann. Das bedeutet, dass die Sozialversicherungspflicht nur bei Mehrheitsgesellschaftern (Stammkapitalanteil über 50 %) ausgeschlossen ist, wenn die Gesellschafterbeschlüsse nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst werden und sich das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters nach der Höhe seiner Geschäftsanteile richtet.

Versicherung, S. 58

Gesellschafter einer KG

Bei einer Kommanditgesellschaft (KG) haften die Komplementäre und der geschäftsführende Komplementär für die Gesellschaftsschulden uneingeschränkt auch mit ihrem Privatvermögen und unterliegen demzufolge nicht der Sozialversicherungspflicht. Die Kommanditisten können bei Ausübung einer Tätigkeit für die KG der Sozialversicherungs-

pflicht unterliegen, wenn sie weder aufgrund ihrer Kapitalbeteiligung noch nach den ihnen im Gesellschaftsvertrag eingeräumten Befugnissen maßgeblichen Einfluss in der Kommanditgesellschaft besitzen.

Versicherung, S. 58

Gesellschafter einer OHG

Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft (OHG) unterliegen bei der Ausübung einer Tätigkeit für die OHG nicht der Sozialversicherungspflicht, da sie persönlich und unbeschränkt für alle Verbindlichkeiten der Gesellschaft haften.

Beiträge, S. 27

Meldungen, S. 117

Haushaltsscheck

Der Haushaltsscheck ist eine vereinfachte Meldung für geringfügig Beschäftigte in privaten Haushalten (§ 28a Abs. 7 SGB IV); er enthält im Vergleich zur ansonsten von Arbeitgebern abzugebenden Meldung zur Sozialversicherung reduzierte Angaben. Der Haushaltsscheck ist gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterschreiben und an die Minijob-Zentrale zu senden. Die Beiträge für diese Beschäftigten werden für die Monate Januar bis Juni am 31. Juli des laufenden Jahres, für die Monate Juli bis Dezember am 31. Januar des Folgejahres fällig (§ 23 Abs. 2a SGB IV). Sie werden im SEPA-Lastschriftverfahren eingezogen.

Beiträge, S. 29

Hemmung der Verjährung

Die Verjährung der Beitragsforderung ist für die Dauer einer Betriebsprüfung gehemmt. Die Hemmung der Verjährung beginnt mit dem Tag des Beginns der Prüfung beim Arbeitgeber oder bei der vom Arbeitgeber mit der Entgeltabrechnung beauftragten Stelle. Sie endet mit der Bekanntgabe des Beitragsbescheids, spätestens jedoch nach Ablauf von sechs Kalendermonaten nach Abschluss der Prüfung. In den Fällen, in denen die Prüfung aus Gründen, die der Arbeitgeber oder die mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung beauftragte Stelle zu vertreten hat, aufgeschoben wird, beginnt die Hemmung unabhängig vom tatsächlichen Prüfbeginn mit dem ursprünglich in der Prüfankündigung bestimmten ersten Tag der Prüfung.

Herrenberg-Urteil

Das BSG hat mit dem Urteil vom 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R – seine Rechtsprechung zur Statusbeurteilung für Lehrer und Dozenten weiterentwickelt. Das Urteil ist als „Herrenberg-Urteil“ publik geworden. Konkret ging es in dem Verfahren um die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung für eine Musikschullehrerin an einer städtischen Musikschule. Die Entscheidung, dass die Musikschullehrerin im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung tätig war, wurde u. a. begründet mit der Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung in festgelegten Räumen sowie der Eingliederung in prägender Weise in die Organisationsabläufe der Musikschule. Weiter wurde ausgeführt, dass eine Versicherungspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung nicht deshalb ausgeschlossen ist, weil die Beteiligten erkennbar eine selbstständige Tätigkeit vereinbaren wollten.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs haben daraufhin in ihrer Sitzung vom 4. Mai 2023 die Beurteilungsmaßstäbe für Lehrer und Dozenten in ihrem Besprechungsergebnis unter TOP 1 präzisiert und veröffentlicht. Diese Beurteilungsmaßstäbe sind spätestens ab dem 1. Juli 2023 für Dozenten und Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen anzuwenden.

Das Urteil und deren Folgen hat daraufhin große Beachtung in den Medien gefunden. Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales findet seit Juni 2024 ein Dialogprozess unter Beteiligung vieler betroffener Verbände und Institutionen statt. Ziele dieses Dialogprozesses sind die Auswirkungen des Urteils und die Tragweite für alle Beteiligten zu beleuchten, da sich die Bildungseinrichtungen in ihrer Existenz gefährdet und hohen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen ausgesetzt sehen. Um den Bildungseinrichtungen Zeit zu verschaffen und gegebenenfalls ihre Organisationsmodelle anzupassen wurde mit dem Gesetz zur Verbesserung reha-bilitierungsrechtlicher Vorschriften für Opfer der politischen Verfolgung in der ehemaligen DDR und zur Änderung wei-

terer Vorschriften eine Übergangsregelung mit dem § 127 SGB IV geschaffen.

Die Übergangsregelung ist zum 1. März 2025 in Kraft getreten und bewirkt für Personen, die Lehrtätigkeiten ausüben, die irrtümlich als selbstständig Tätige beurteilt wurden, beim Vorliegen aller Voraussetzungen, dass bis zum 31. Dezember 2026 keine Versicherungs- und Beitragspflicht in den Sozialversicherungszweigen eintritt. Anwendbar ist die Vorschrift für Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV, Verfahren zur Feststellung der Versicherungspflicht und Beitragshöhe im Sinne des § 28h Abs. 2 SGB IV sowie im Rahmen von Betriebsprüfungsverfahren nach § 28p Abs. 1 S. 5 SGB IV. Die Betroffenen gelten als Selbstständige im Sinne der Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht für selbstständig tätige Lehrer nach dem SGB VI.

Die Voraussetzungen des § 127 SGB IV sind, dass die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen sind und die Person, die die Lehrtätigkeit ausübt, zustimmt. Die Zustimmung ist gegenüber dem Vertragspartner schriftlich zu erklären und ist nach § 8 Abs. 2 S. 1 Nr. 20 BVV zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Die Vorschrift § 127 SGB IV kann grundsätzlich sowohl für Zeiten ab dem 1. März 2025 längstens bis zum 31. Dezember 2026, als auch für die Zeit vor dem Inkrafttreten der Vorschrift angewendet werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs haben sich in ihrer Sitzung vom 21. Mai 2025 mit der Auslegung und Umsetzung der Übergangsregelung unter TOP 1 auseinandergesetzt.

Hinzuverdienstgrenze

Neben dem Bezug einer Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist seit 1. Januar 2023 keine Hinzuverdienstgrenze mehr zu beachten. Neben einer Rente wegen voller Erwerbsminderung ist eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit unter Beachtung des eingeschränkten Leistungsvermögens nur bis zu einem Verdienst von drei Achteln der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße rentenunschädlich.

Insolvenz

Im Insolvenzfall bleibt das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis auch nach Beendigung der tatsächlichen Beschäftigung des Arbeitnehmers so lange bestehen, wie das Dienst- oder Arbeitsverhältnis und der daraus resultierende Anspruch auf Arbeitsentgelt weiter besteht. Werden Arbeitnehmer durch einen Insolvenzverwalter von der Arbeit freigestellt, so bleibt das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung bestehen (BSG-Urteil vom 26. November 1985, 12 RK 51/83). Im Fall einer Vereinbarung über die Beendigung der Beschäftigung ist bis zu dem z. B. per gerichtlichen Vergleich, Aufhebungsvertrag oder ähnlichem festgelegten Zeitpunkt von einem Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses auszugehen.

Insolvenzgeldumlage

Beschäftigte haben nach § 165 SGB III Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei einem Insolvenzereignis für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben.

Die insolvenzfähigen Arbeitgeber bringen unabhängig von der Betriebsgröße durch eine monatliche Umlage die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes auf. Arbeitgeber der öffentlichen Hand sowie Privathaushalte sind von der Zahlung der Umlage ausgenommen.

Die Insolvenzgeldumlage ist zusammen mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen an die zuständige Einzugsstelle zu zahlen. Die Rentenversicherungsträger prüfen im Rahmen der Betriebsprüfung die Richtigkeit und Vollständigkeit dieser Zahlungen.

Insolvenzsicherung von Wertguthaben

Seit dem 1. Januar 2009 gelten strengere Regelungen zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben im Sinne von § 7b SGB IV (siehe Wertguthabenvereinbarung). Die Rentenversicherungsträger stellen im Rahmen der Betriebsprüfung fest,

ob eine den gesetzlichen Erfordernissen entsprechende Insolvenzschutzmaßnahme durch den Arbeitgeber ergriffen wurde. Beanstandungen können zu einer Auflösung des Wertguthabens führen.

Versicherung, S. 92
Zeitschrift 3/19, S. 17
Zeitschrift 4/20, S. 14

Jahresarbeitsentgeltgrenze (Krankenversicherung)

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt sowohl im Vorjahr als auch im neuen Jahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt im Jahr 2026 bundeseinheitlich 77.400 Euro. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei und ausreichend privat krankenversichert waren, gilt eine besondere JAE-Grenze. Sie beträgt im Kalenderjahr 2026 69.750 Euro.

Unterschreiten Arbeitnehmer nach Vollendung ihres 55. Lebensjahres die Jahresarbeitsentgeltgrenze bleiben sie jedoch krankenversicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich krankenversichert waren (§ 6 Abs. 3a SGB V). Weitere Voraussetzung für das Fortbestehen der Krankenversicherungsfreiheit ist, dass diese Personen mindestens die Hälfte dieser Zeit krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder nach § 5 Abs. 5 SGB V nicht krankenversicherungspflichtig waren. Diese Regelung gilt nicht für Personen, die nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V versicherungspflichtig sind.

Meldungen, S. 76

Jahresmeldung zur Unfallversicherung

Für jeden in der Unfallversicherung versicherten Beschäftigten ist spätestens bis zum 16. Februar eines Jahres eine UV-Jahresmeldung für das Vorjahr abzugeben. Die Jahresmeldung enthält – unabhängig von dem tatsächlichen Beschäftigungszeitraum – den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember. Die UV-Jahresmeldung war erstmals für das Jahr 2015 abzugeben (§ 28a Abs. 2a SGB IV). Sie dient Zwecken der Betriebsprüfung. Wird die Meldung nicht abgegeben, kommt es im Zusammenhang mit der Prüfung zu Rückfragen beim Arbeitgeber.

Zusätzlich ist dem Unfallversicherungsträger ein Lohnnachweis über die Summe der gezahlten Arbeitsentgelte zu übermitteln (siehe Lohnnachweis für Unfallversicherung).

Versicherung, S. 55

Jobsharing

Bei Jobsharing-Teilzeitarbeitsverhältnissen, in denen sich zwei oder mehrere Arbeitnehmer einen vollen Arbeitsplatz teilen und längere Arbeits- und Freizeitperioden sich wechselseitig ablösen, ist von einem durchgehenden, auch in den Freizeitperioden fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt auszugehen, wenn

- der Arbeitsvertrag sowie die Dienstbereitschaft aufseiten des Arbeitnehmers und die Verfügungsbefugnis aufseiten des Arbeitgebers während der Freizeitperioden grundsätzlich fortbestehen und
- das Arbeitsentgelt gleichmäßig auf alle Entgeltzeiträume (mit oder ohne Arbeitsleistung) aufgeteilt und kontinuierlich ausgezahlt wird.

Beschäftigungsverhältnisse dieser Art begründen grundsätzlich für ihre gesamte Dauer Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen.

Jugendfreiwilligendienste

Als Jugendfreiwilligendienste werden das freiwillige soziale oder ökologische Jahr bezeichnet (siehe Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr)

Knappschaft-Bahn-See

Von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See werden die Betriebsprüfungen für folgende Betriebe durchgeführt:

- Betriebe mit knappschaftlich rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern (§§ 133 und 273 SGB VI),
- Betriebe der Seefahrt (inkl. Binnenschifffahrt), sowie Betriebe der Wasser- und Schifffahrtsverwaltungen des Bundes und der Länder,
- Betriebe, die in den Zuständigkeitsbereich der Satzung der ehemaligen Bahnversicherungsanstalt fallen.

Bei knappschaftlichen Betrieben ist zu beachten, dass ein abweichender Beitragssatz in der Rentenversicherung gilt. Dieser liegt aktuell bei 24,7 % (Arbeitnehmeranteil 9,3 % und Arbeitgeberanteil 15,4 %). Zusätzlich gilt in der Rentenversicherung eine erhöhte Beitragsbemessungsgrenze, die im Jahr 2026 10.400 Euro monatlich beträgt.

[Zeitschrift 2/16, S. 2](#)
[Zeitschrift 1/20, S. 11](#)
[Zeitschrift 2/21, S. 3](#)

Künstlersozialabgabe

Zur Künstlersozialabgabe (Prozentsatz in 2026: 4,9 %) ist ein Unternehmer verpflichtet, der eines der in § 24 Abs. 1 Nr. 1 bis 9 KSVG aufgeführten Unternehmen betreibt (sog. typische Verwerter wie z. B. Verlage, Theater, Galerien usw.).

Zur Künstlersozialabgabe sind auch Unternehmer verpflichtet,

- die Eigenwerbung betreiben und hierbei selbstständige Künstler oder Publizisten beauftragen (sog. Eigenwerber, § 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 KSVG) oder
- die aus anderen Gründen für Zwecke ihres Unternehmens Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen (sog. Generalklauselunternehmer, § 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 KSVG).

Die Abgabepflicht nach § 24 Abs. 2 Satz 1 KSVG setzt voraus, dass ab dem Jahr 2026 die Summe der Entgelte nach § 25 KSVG für einen in einem Kalenderjahr erteilten Auftrag oder mehrere in einem Kalenderjahr erteilte Aufträge 1.000 Euro übersteigt (§ 24 Abs. 2 Satz 2 KSVG). Diese Grenze lag im Kalenderjahr 2025 bei 700 Euro und bis zum Kalenderjahr 2024 bei 450 Euro.

Von der Abgabepflicht nach § 24 Abs. 2 Satz 1 KSVG gibt es wie bisher zwei Ausnahmen: Generalklauselunternehmen (§ 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 KSVG) müssen keine Künstlersozialabgabe zahlen, wenn sich die erteilten Aufträge auf die Durchführung von Veranstaltungen beziehen und in einem Kalenderjahr nicht mehr als drei Veranstaltungen durchgeführt werden. Zum anderen besteht weiterhin keine Abgabepflicht für Musikvereine in Bezug auf die regelmäßige Beauf-

tragung eines Chorleiters oder Dirigenten (§ 24 Abs. 2 Satz 3 KSVG).

Versicherung, S. 53
Zeitschrift 2/20, S. 4

Kurzarbeit

Während der Kurzarbeit und des Bezugs von Kurzarbeitergeld besteht weiterhin Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (siehe Saison-Kurzarbeitergeld).

Versicherung, S. 95
Zeitschrift 2/18, S. 15
Zeitschrift 2/20, S. 10
Zeitschrift 2/21, S. 15

Kurzfristige Beschäftigung

Eine Beschäftigung, die innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate (Kalender- und Zeitmonate) oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus begrenzt ist, ist wegen Kurzfristigkeit versicherungsfrei. Für landwirtschaftliche Betriebe wurden diese Zeitgrenzen ab dem Jahr 2026 auf 90 Arbeitstage oder 15 Wochen (die bei einer 6-Tage-Woche 90 Arbeitstagen entsprechen) im Kalenderjahr verlängert. Wenn die Beschäftigung berufsmäßig oder im Rahmen einer Dauerbeschäftigung ausgeübt wird und das Entgelt im Jahr 2026 603 Euro im Monat übersteigt, besteht keine Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit (siehe auch Rahmenarbeitsvertrag).

Bei der Prüfung, ob die Zeitgrenzen eingehalten werden, sind mehrere aufeinanderfolgende kurzfristige Beschäftigungen unabhängig vom jeweiligen Arbeitgeber zusammenzurechnen; unbeachtlich bleibt hierbei, ob sie zugleich auch die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllen. Bei Beginn jeder einzelnen Beschäftigung ist stets zu prüfen, ob diese, zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten, die maßgebliche Zeitgrenze überschreitet. Ist dies der Fall, handelt es sich um eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Gegebenenfalls ist zu prüfen, ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

Arbeitgeber von kurzfristigen Beschäftigten müssen grundsätzlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit gesondert dokumentieren, damit die Einhaltung des Mindestlohns (siehe Mindestlohn) nachprüfbar ist.

Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer stehen in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher; dieser muss für sie die Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung ist auch der Entleiher Arbeitgeber und Beitragsschuldner für die Leiharbeitnehmer (§ 28e Abs. 2 SGB IV).

Bei einem wirksamen Vertrag haftet der Entleiher für die Erfüllung der Beitragszahlungspflicht des Verleihers wie ein selbstschuldnerischer Bürge.

Zuletzt galt bis September 2025 in der Verleihbranche ein Mindeststundenentgelt nach der Sechsten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung. Mit Ablauf dieser Verordnung am 30. September 2025 gilt ab dem 1. Oktober 2025 für Leiharbeitnehmer der gesetzliche Mindestlohn.

„Limited“ oder „Ltd.“

Die Limited ist eine Rechtsform des englischen Rechts mit der vollständigen Bezeichnung „Private Company Limited by Shares (Ltd.)“. Es handelt sich nach englischem Recht um eine Kapitalgesellschaft, die wie die deutsche GmbH eine juristische Person ist. Handlungsfähig wird sie durch ihre drei Organe: die Direktoren (directors), den Schriftführer (company secretary) und die Gesamtheit der Gesellschafter (members). Mitarbeitende Gesellschafter einer englischen Limited sind sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich analog den Gesellschafter-Geschäftsführern, Mitarbeitenden Gesellschaftern und Fremdgeschäftsführern einer GmbH zu beurteilen. Schriftführer und Direktoren, die nicht gleichzeitig Gesellschafter der englischen Limited sind, sind entsprechend den Fremdgeschäftsführern einer GmbH als abhängig Beschäftigte der Gesellschaft zu beurteilen.

Zu beachten ist, dass durch das endgültige Ausscheiden des Vereinigten Königreichs aus der EU zum 31. Dezember 2020 eine neue Rechtslage entstanden ist. Die bisherige Anerkennung einer englischen Limited analog einer deutschen GmbH mit Verwaltungssitz in Deutschland gründete auf der EU-Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs. Seit 1. Januar

2021 ist dies jedoch nicht mehr der Fall. Seit 1. Januar 2021 wird die englische Limited nach deutschem Recht nicht mehr als Kapitalgesellschaft, sondern als Personengesellschaft (bei Beteiligung mehrerer Personen) oder als Einzelunternehmen behandelt.

Beiträge, S. 23

Lohnabzüge

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den auf den Beschäftigten entfallenden Beitragsanteil durch Abzug vom Arbeitsentgelt einzubehalten. Ein Abzug von Beiträgen vom Arbeitsentgelt darf grundsätzlich nur bei den nächsten drei Entgeltabrechnungen nachgeholt werden, später nur dann, wenn

- der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist,
- der Beschäftigte seinen Pflichten nach § 280 Abs. 1 SGB IV vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachgekommen ist,
- der Beschäftigte den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein zu tragen hat oder
- ein Abzug wegen ausschließlichen Sachbezugs nicht möglich war.

Lohnfortzahlung

siehe Entgeltfortzahlung

Meldungen, S. 95 Zeitschrift 2/18, S. 17

Lohnnachweis für Unfallversicherung

Als Lohnnachweis wird in der Unfallversicherung die Meldung über die gezahlten Arbeitsentgelte und die geleisteten Arbeitsstunden bezeichnet, die die Unternehmer nach Ablauf eines Kalenderjahres dem Unfallversicherungsträger erstatten müssen (§ 165 SGB VII). Seit dem 1. Januar 2019 ist der Lohnnachweis ausschließlich durch elektronische Datenübertragung zu übermitteln.

Aufgrund dieser gesonderten Angaben der Unternehmen werden die Beiträge zur Unfallversicherung berechnet, die jährlich im Wege einer Umlage erhoben werden.

M

Zusätzlich hat der Arbeitgeber für jeden unfallversicherungs-
pflichtigen Arbeitnehmer eine Jahresmeldung zur Unfallver-
sicherung zu erstellen.

Beiträge, S. 19

Märzklausel

Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März
ausgezahlt werden, sind dem letzten Abrechnungszeitraum
des Vorjahrs zuzuordnen, sofern sie zusammen mit dem
laufenden Entgelt zumindest in einem Zweig der Sozialversi-
cherung die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze des
laufenden Jahres überschreiten und die Beschäftigung im
Vorjahr schon bestanden hat. Die Märzklausel gilt in der ge-
setzlichen Unfallversicherung nicht.

Meldungen, S. 30

Meldetatbestände

Die Arbeitgeber haben für jeden in der Kranken-, Pflege-,
Renten- oder Arbeitslosenversicherung kraft Gesetzes versi-
cherten Beschäftigten und für jeden geringfügig entlohn-
ten Beschäftigten

- bei Aufnahme, Beendigung, Unterbrechung und Ände-
rung eines Beschäftigungsverhältnisses,
- bei Änderungen im Versicherungsverhältnis,
- bei Änderungen persönlicher Verhältnisse und
- nach Ablauf des Kalenderjahres

eine Meldung zu erstatten.

Meldungen, S. 30 Zeitschrift 1/18, S. 16

Meldungen

Zu den Meldungen zur Sozialversicherung gehören die

- Anmeldungen (Abgabegründe 10 bis 13 und 17),
- Sofortmeldungen (Abgabegrund 20)
- Abmeldungen (Abgabegründe 30 bis 37, 40, 49),
- Jahresmeldungen (Abgabegrund 50),
- Unterbrechungsmeldungen (Abgabegründe 51 bis 53),
- sonstige Entgeltmeldungen (Abgabegründe 54 bis 57),
- GKV-Monatsmeldungen (Abgabegrund 58),
- Änderungsmeldungen (Abgabegründe 62, 63)
- Meldungen in Insolvenzfällen (Abgabegründe 70 bis 72)
sowie die

→ UV-Jahresmeldung (Abgabegrund 92).

[Meldungen, S. 62](#)
[Zeitschrift 4/21, S. 10](#)

Meldungen für geringfügig Beschäftigte

Für geringfügig Beschäftigte (geringfügig entlohnt und kurzfristig Beschäftigte) gelten grundsätzlich die auch für versicherungspflichtig Beschäftigte anzuwendenden Regelungen. Die Meldungen sind an die Minijob-Zentrale als zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte abzugeben. Ab 1. Januar 2022 sind für geringfügig entlohnte Beschäftigte auch die Steuerdaten zu melden.

Für kurzfristig Beschäftigte ist keine Jahresmeldung (Abgabegrund 50) abzugeben, jedoch eine UV-Jahresmeldung (Abgabegrund 92). Seit 1. Januar 2022 ist der Krankenversicherungsschutz anzugeben.

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten sind die Meldungen ausschließlich im Haushaltsscheckverfahren (siehe Haushaltsscheck) zu erstatten.

[Meldungen, S. 10](#)

Meldungen im automatisierten Verfahren

Seit dem 1. Januar 2006 dürfen Meldungen und Beitragsnachweise zur Sozialversicherung nur noch durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder maschinell erstellte Ausfüllhilfen erstattet werden. Die Regelung gilt grundsätzlich unabhängig von der Betriebsgröße.

[Zeitschrift 1/15](#)
[Zeitschrift 4/15, S. 7](#)
[Zeitschrift 1/17, S. 16](#)
[Zeitschrift 4/18, S. 4](#)
[Zeitschrift 1/20, S. 16, 17](#)
[Zeitschrift 4/20, S. 14](#)
[Zeitschrift 1/21, S. 17](#)

Mindestlohn

Jeder Arbeitnehmer hat nach dem Mindestlohngesetz einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Im Jahr 2026 beträgt der Mindestlohn 13,90 Euro brutto je Zeitstunde. Ausnahmen gibt es bisher für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ehrenamtlich Tätige und Langzeitarbeitslose im ersten halben Jahr der Beschäftigung sowie für bestimmte Praktika.

Für Auszubildende gilt ebenfalls ein Mindestlohn. Wurde die Ausbildung im Jahr 2023 begonnen, lag der Mindestlohn im 1. Lehrjahr bei monatlich 620 Euro. Begann sie im Jahr

2024, waren es monatlich 649 Euro, bei Beginn im Jahr 2025 682 Euro und bei Beginn im Jahr 2026 724 Euro. Im 2. Jahr der Berufsausbildung steigt die Mindestvergütung um 18 %, im 3. Jahr müssen 35 % mehr als im 1. Jahr bezahlt werden und im 4. Jahr 40 % mehr als im 1. Ausbildungsjahr.

Der Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit zu zahlen, spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Arbeitgeber von geringfügig entlohnt Beschäftigten oder kurzfristig Beschäftigten sowie Arbeitgeber bzw. Entleiher der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige (dies entspricht den Betrieben, die unter die Pflicht zur Erstellung einer Sofortmeldung fallen) müssen grundsätzlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit gesondert dokumentieren, damit die Einhaltung des Mindestlohns nachprüfbar ist. Dies gilt nicht für geringfügige Beschäftigten in Privathaushalten.

Aufgrund des Arbeitnehmerentsendegesetzes, des Tarifvertragsgesetzes (siehe auch Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes können sich abweichende Branchenmindestlöhne ergeben. Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt es hierzu eine Übersicht dieser Branchenmindestlöhne.

Minijob

Eine geringfügige Beschäftigung wird auch als Minijob bezeichnet (siehe Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)).

Beiträge, S. 24
Zeitschrift 3/18, S. 5

Minijob-Zentrale

Die Minijob-Zentrale ist eine Abteilung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und seit dem 1. April 2003 zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte (§ 28i Satz 5 SGB IV).

N

Mitglieder einer Genossenschaft

Versicherung, S. 66

Mitglieder einer Genossenschaft üben nach dem Wesen der Genossenschaft keinen maßgeblichen Einfluss auf diese aus. Sie sind im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses bei der Genossenschaft sozialversicherungspflichtig.

Versicherung, S. 67

Mitglieder von Vereinen

Mitglieder eingetragener oder nicht rechtsfähiger Vereine, die in ihrem Verein mitarbeiten, können nach den allgemeinen Grundsätzen zur Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses abhängig Beschäftigte des Vereins sein.

Beiträge, S. 16

Nachzahlung von Arbeitsentgelt

Nachzahlungen von Arbeitsentgelt infolge verspäteter Erfüllung eines gegebenen Rechtsanspruchs und Nachzahlungen von Arbeitsentgelt aufgrund rückwirkender Entgelterhöhung durch Tarifvertrag sind auf die maßgeblichen zurückliegenden Abrechnungszeiträume aufzuteilen.

Zeitschrift 2/12, S. 11

Zeitschrift 3/12, S. 12

Nettolohnvereinbarung

Ist ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, sind als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt die Nettoeinnahmen zuzüglich der darauf entfallenden Lohn- und Kirchensteuer, des Solidaritätszuschlags und der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung zu berücksichtigen. Werden bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt, gilt nach § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart (Nettolohnfiktion).

Das BSG hat am 9. November 2011 (B 12 R 18/09 R) entschieden, dass die Nettolohnfiktion nur anzuwenden ist, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich gegen die zentralen Arbeitgeberpflichten verstoßen hat und deswegen auch die fälligen Gesamtsozialversicherungsbeiträge bewusst nicht abführte. Ein bedingter Vorsatz ist für diese Vorgehensweise ausreichend. Dieser liegt bei einer einfachen Fehlbeurteilung oder einem schlichten Abrechnungsfehler des Arbeitgebers nicht vor. In diesem Fall ist nur das vereinbarte Arbeitsentgelt beitragspflichtig, die Nettolohnfiktion findet keine Anwendung.

Netto-Sozialleistungen

Netto-Sozialleistung ist bei gesetzlichen Leistungsträgern die Brutto-Sozialleistung abzüglich der daraus vom Versicherten zu tragenden Beitragsanteile zur Sozialversicherung. Bei privaten Versicherungen sind Brutto- und Netto-Sozialleistung gleich.

Nutzungsvorteil privat genutzter Dienstwagen

Der Nutzungsvorteil eines privat genutzten Dienstwagens beträgt monatlich pauschal 1 % des Listenpreises des Fahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung. Damit sind alle Privatfahrten abgegolten, nicht aber die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie die nicht als Werbungskosten absetzbaren Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung. Zusätzlich anzusetzen sind

- monatlich 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer zwischen Wohnung (auch Zweitwohnung) und Arbeitsstätte (unabhängig davon, wie oft das Fahrzeug genutzt wird) oder 0,002 % des Listenpreises je Fahrt und Entfernungskilometer sowie
- 0,002 % des Listenpreises je Fahrt und Entfernungskilometer bei mehr als einer Familienheimfahrt pro Woche (siehe Fahrtenbuch).

Bei Elektrofahrzeugen und Hybridelektrofahrzeugen wird der Listenpreis gemindert (siehe Elektromobilität).

Hat der Arbeitnehmer im Rahmen der privaten Nutzung selbst Kraftfahrzeugkosten getragen, mindert dies den pauschal ermittelten Nutzungswert, wenn der Arbeitnehmer diesen Aufwand darlegt und nachweist. Dabei ist im Lohnsteuerabzugsverfahren der Arbeitgeber zur Anrechnung der individuellen Fahrzeugkosten des Arbeitnehmers bei der Nutzungswertermittlung verpflichtet, wenn sich aus der arbeitsvertraglichen oder einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage nichts anderes ergibt. Hierzu hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber jährlich fahrzeugbezogen schriftlich die Höhe der individuellen Kraftfahrzeugkosten und die Gesamtfahrleistung des Kraftfahrzeugs zu erklären und im Einzelnen umfassend darzulegen und be-

lastbar nachzuweisen. Der Arbeitgeber hat aufgrund dieser Erklärungen und Belege des Arbeitnehmers den Lohnsteuerabzug durchzuführen, sofern der Arbeitnehmer nicht erkennbar unrichtige Angaben macht. Ermittlungspflichten des Arbeitgebers ergeben sich hierzu nicht. Die Erklärungen und Belege hat der Arbeitgeber im Original zum Lohnkonto zu nehmen. Es ist aus Vereinfachungsgründen nicht zu beanstanden, wenn für den Lohnsteuerabzug zunächst vorläufig fahrzeugbezogen die Erklärung des Vorjahres zugrunde gelegt wird. Nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses ist der tatsächlich zu versteuernde Nutzwert zu ermitteln und eine etwaige Lohnsteuerdifferenz bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung auszugleichen. Danach kann der Arbeitnehmer eine Minderung des Nutzungswertes nur noch im Einkommensteuerveranlagungsverfahren geltend machen. Nach § 3 Abs. 1 Satz 3 SvEV i. V. m. § 8 Abs. 2 Satz 2 und 3 EStG ist die steuerrechtliche Minderung des Nutzungswertes durch den Arbeitgeber beitragsrechtlich zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn die steuerrechtliche Minderung des Nutzungswertes durch den Arbeitgeber – bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung für das vorangegangene Kalenderjahr oder im Laufe des Kalenderjahres wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – rückwirkend erfolgt. Eine steuerrechtliche Minderung des Nutzungswertes im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung führt unter Berücksichtigung des in § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV verankerten Grundsatzes nicht zur nachträglichen Beitragsfreiheit der Minderung des Nutzungswertes.

Alternativ zur Ansetzung von Pauschalwerten ist die Ermittlung des geldwerten Vorteils bei Führung eines Fahrtenbuches (siehe Fahrtenbuch) auch nach den tatsächlichen Kosten zulässig.

Versicherung, S. 107
Zeitschrift 1/16, S. 10
Zeitschrift 1/17, S. 8

Ordentliche Studierende

Die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel erfolgt und der Studierende sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf auf-

bauenden Ausbildungsregelung unterwirft. Zu den ordentlichen Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird. Davon kann grundsätzlich ausgegangen werden, wenn eine daneben ausgeübte Beschäftigung den Studierenden grundsätzlich nicht mehr als 20 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt (siehe Beschäftigung von Studierenden).

Teilnehmer an dualen Studiengängen gehören nicht zu den ordentlich Studierenden in diesem Sinne, sondern unterliegen der Sozialversicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte. (siehe Duales Studium)

Beiträge, S. 60

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag von 13 % des Arbeitsentgelts zur Krankenversicherung zu zahlen, sofern der Beschäftigte in Deutschland gesetzlich krankenversichert ist. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten beträgt der pauschale Krankenversicherungsbeitrag 5 %. Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer entfällt die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung.

Beiträge, S. 60

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte, welche sich von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen, hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag von 15 % des Arbeitsentgelts zur Rentenversicherung zu zahlen. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten, die sich von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen, beträgt der Pauschalbeitrag 5 %.

Beiträge, S. 39

Zeitschrift 2/15, S. 5

Zeitschrift 3/15, S. 9

Zeitschrift 2/24, S. 2

Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG

Nicht für einen bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum (z. B. nicht monatlich) gewährte Zuwendungen, für die der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG mit einem Pauschsteuersatz erhebt, sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzu-

rechnen, es sei denn, sie sind einmalige Einnahmen (§ 23a SGB IV).

Weitere Voraussetzung ist, dass die Pauschalbesteuerung tatsächlich mit der Entgeltabrechnung, spätestens jedoch bis zum 28./29. Februar des folgenden Jahres erfolgt. Die bloße Möglichkeit der pauschalen Besteuerung reicht nicht mehr aus. Die Anwendung dieser Regelung wurde durch das BSG mit dem Urteil vom 23. April 2024 bestätigt (B 12 BA 3/22 R). Wurde die Zuwendung individuell versteuert, so unterliegt sie ebenfalls der Beitragspflicht.

Beiträge, S. 39

Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG

Beiträge und Zuwendungen, die nach § 40b EStG besteuert und zusätzlich zum Entgelt gewährt werden, sind unter bestimmten Voraussetzungen nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Die Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG besteht für

- Beiträge zu einer Direktversicherung, die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurde (siehe Direktversicherungen),
- Beiträge zu einer umlagefinanzierten Pensionskasse (siehe Pensionskassen und Pensionsfonds) sowie
- Beiträge zu einer kapitalgedeckten Pensionskasse, wenn der Vertragsabschluss vor dem 1. Januar 2005 erfolgte und für Zeiten ab 1. Januar 2005 der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG bereits ausgeschöpft wurde.

Voraussetzung für die Zulassung der Pauschalbesteuerung ist, dass es sich um ein erstes Dienstverhältnis des Arbeitnehmers handelt. Zulässig ist eine Pauschalbesteuerung bis zu einem Beitrag von 1.752 Euro im Kalenderjahr. Der Pauschsteuersatz beträgt 20 %. Wird mit den eingezahlten Beiträgen, der für die Pauschalierung zulässige Höchstbetrag überschritten, so unterliegt der übersteigende Betrag der Normalbesteuerung. Die Zuwendungen sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SVEV beitragsfrei, wenn die Pauschalbesteuerung mit der Entgeltabrechnung, spätestens bis zum

28./29. Februar des folgenden Jahres erfolgt. Die bloße Möglichkeit der pauschalen Besteuerung reicht nicht mehr aus (B 12 BA 3/22 R).

Die pauschale Besteuerung für Arbeitgeberbeiträge für diese Altzusagen wird auf den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet.

Bei Abschluss eines Gruppenvertrags erfolgt eine Durchschnittsberechnung, in die alle Arbeitnehmer mit einem Beitrag bis zu 2.148 Euro pro Kalenderjahr einbezogen werden. Liegt der Durchschnittsbeitrag über dem Höchstbetrag von 1.752 Euro, so ist die Pauschalbesteuerung nur individuell bei jedem Arbeitnehmer bis zu diesem Betrag zulässig.

Für pauschalbesteuerte Beiträge in eine umlagefinanzierte Pensionskasse ist die Beitragsfreiheit nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 Sätze 3 und 4 S vEV eingeschränkt.

Beiträge, S. 62

Pauschsteuer

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer grundsätzlich mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts erheben, wenn für den betreffenden Arbeitnehmer Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden. Es erfolgt dann keine Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Beschäftigten.

Beiträge, S. 40

Pensionskassen und Pensionsfonds

Pensionskassen und Pensionsfonds sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die der Versicherungsaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen unterliegen und grundsätzlich laufende Versorgungsleistungen für den Fall des Alters und der Erwerbsminderung sowie im Todesfall für die Hinterbliebenen gewähren. Eine Mitgliedschaft ist grundsätzlich nur über einen Arbeitgeber möglich. Der Arbeitgeber haftet für die Erfüllung der in Aussicht gestellten Versorgung. Arbeitgeber, die die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds regeln, sind verpflichtet, dem Pensions-Sicherungs-Verein beizutreten. Pensionsfonds dürfen im Vergleich zu anderen Durchführungswegen bei der

Q

Kapitalanlage ein höheres Risiko mit dem Ziel höherer Wertzuwächse eingehen.

Beiträge, S. 17

Provisionen

Provisionen gehören zum laufend gezahlten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Soweit sie betriebsüblich zeitversetzt, aber monatlich ausgezahlt werden, können sie bei der Beitragsberechnung dem (über-)nächsten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden. In größeren Zeitabständen gewährte Provisionen können gleichmäßig auf den Zahlungszeitraum verteilt werden. Werden Provisionen gezahlt, die keinem Entgeltabrechnungszeitraum direkt zugeordnet werden können, sind diese Provisionszahlungen als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

Zeitschrift 2/12, S. 11

Prüfberichte der Finanzbehörden

Nach § 10 Abs. 2 BVV ist der Arbeitgeber verpflichtet, Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden dem Prüfer der Rentenversicherung vorzulegen. Die Prüfer der Rentenversicherung sind verpflichtet, diese Unterlagen einzusehen und eine versicherungs- und beitragsrechtliche Auswertung vorzunehmen. Das Ergebnis ist im Prüfbericht festzuhalten; im Prüfbericht sind auch die Gründe festzuhalten, falls von einer Auswertung abgesehen wurde.

Wenn bei Lohnsteueraußenprüfungen festgestellt wird, dass zu wenig Lohnsteuer einbehalten und abgeführt wurde und Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Gesamtschuldner gelten (§ 42d EStG), kann – alternativ zu einer Mitteilung an das für den Arbeitnehmer zuständige Wohnstättenfinanzamt – der Arbeitgeber in Haftung genommen werden. Der Arbeitgeber kann in solchen Fällen die übernommene Lohnsteuer vom Arbeitnehmer zurückfordern. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Rückforderung, so ist die übernommene Lohnsteuer ein geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer.

Zeitschrift 4/23, S. 4

Qualifizierungsgeld

Das Qualifizierungsgeld ist eine seit dem 1. April 2024 bestehende finanzielle Unterstützung für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze durch den Strukturwandel gefährdet sind. Ziel ist es, durch Weiterbildung eine zukunftssichere Beschäfti-

gung im selben Unternehmen zu ermöglichen. Während der Weiterbildung erhalten Beschäftigte einen Entgeltersatz von 60 % des Nettoentgelts; mit mindestens einem Kind erhöht sich dieser auf 67 %.

Voraussetzungen für den Erhalt des Qualifizierungsgeldes sind unter anderem:

- Ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf bei mindestens 20 % der Belegschaft (bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten: 10 %).
- Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags, der die Qualifizierungsmaßnahmen regelt.
- Die Weiterbildung umfasst mehr als 120 Stunden und wird von einem nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zugelassenen Bildungsträger durchgeführt.

Die Kosten der Qualifizierung trägt der Arbeitgeber und die Beschäftigten müssen der Teilnahme zustimmen. Die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung des Qualifizierungsgeldes erfolgt grundsätzlich wie beim Bezug von Kurzarbeitergeld.

Rahmenarbeitsvertrag

Ein Rahmenarbeitsvertrag, durch den – in Abgrenzung zu regelmäßigen Beschäftigungen – die Voraussetzungen für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt werden, liegt dann vor, wenn der Vertrag auf längstens ein Jahr befristet ist und einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen oder 90 Kalendertagen vorsieht, und zwar auch dann, wenn die Zeitpunkte des Arbeitseinsatzes im Voraus bestimmt sind.

Wird im Anschluss an einen Rahmenarbeitsvertrag mit einem Abstand von mindestens zwei Monaten ein neuer Rahmenarbeitsvertrag mit einer Beschäftigung auf ein Jahr und einer Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage oder 90 Kalendertagen abgeschlossen, kann im Regelfall vom Beginn des neuen Rahmenarbeitsvertrags an wiederum von einer kurzfristigen Beschäftigung ausgegangen werden.

Darüber hinaus kann auch bei Rahmenvereinbarungen, die den Zeitraum von einem Kalenderjahr überschreiten, eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft unvorhersehbar und zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus auf maximal 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet sind und der Betrieb nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist.

Meldungen, S. 8

Rechtskreis

Mit dem Begriff Rechtskreis werden unterschiedliche Sozialversicherungswerte für die alten und neuen Bundesländer verbunden. Für die alten Bundesländer (einschließlich West-Berlin) gibt es den Rechtskreis West und für die neuen Bundesländer (einschließlich Ost-Berlin) den Rechtskreis Ost. Ab dem Jahr 2025 gelten im gesamten Bundesgebiet einheitliche Sozialversicherungswerte (siehe Beitragsbemessungsgrenze, Bezugsgröße), sodass die Angabe zum Rechtskreis bei der Erstellung von Meldungen ab Januar 2025 entfällt.

Ab Januar 2026 entfällt auch im Beitragsnachweis die Angabe zum Rechtskreis (Ost oder West). Damit haben Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in beiden Rechtskreisen beschäftigen, demnach keine getrennten Beitragsnachweise mehr zu erstellen.

Zeitschrift 6/10, S. 6

Regelaltersgrenze

Für vor dem 1. Januar 1947 geborene Versicherte stellt die Vollendung des 65. Lebensjahres die Regelaltersgrenze dar; bei Versicherten der Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 liegt die Grenze zwischen 65 und 67 Jahren. Versicherte der Geburtsjahrgänge 1964 und jünger erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Der genaue Zeitpunkt lässt sich mit dem Rentenbeginnrechner der Deutschen Rentenversicherung online ermitteln.

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze besteht bei Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren Anspruch auf Regelaltersrente. Wer zu diesem Zeitpunkt in Rente geht, erhält die Rente stets ohne Abschlag. Wer trotz erfüllter Wartezeit die Regelaltersrente nicht mit Erreichen der Regelaltersgrenze

ze, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nimmt, erhält für jeden Kalendermonat des Hinausschiebens einen Rentenzuschlag von 0,5 %.

Reisekosten

Zu den Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten gehören Fahrtkosten, Kosten der Unterkunft, Mehraufwendungen für Verpflegung sowie Nebenkosten. Die Reisekosten, die der Arbeitgeber erstattet, sind grundsätzlich steuer- und beitragsfrei, soweit sie die steuerfreien Grenzen nicht übersteigen (§ 3 Nr. 13 und 16 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV). Reisekostenabrechnungen muss der Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen nehmen.

Rentenbezieher

siehe Weiterbeschäftigung von Rentenbeziehern

Meldungen, S. 109
Zeitschrift 3/2021, S. 16
Zeitschrift 2/2025, S. 9

rvBEA

Die Abkürzung rvBEA steht für „Rentenversicherung Bescheinigungen elektronisch anfordern“. Mit diesem Verfahren wurde eine elektronische Kommunikation zwischen Arbeitgebern und der Rentenversicherung und anderen Behörden eingeführt. Hiermit wird die Kommunikation für die Beteiligten schneller und trägt damit zur Digitalisierung bei. Die Teilnahme an diesem Verfahren ist für Arbeitgeber mittlerweile verpflichtend.

rvBEA wird genutzt für die Anforderung von Entgeltdaten

- im Zusammenhang mit Rehabilitationsmaßnahmen zur Prüfung einer Zuzahlungsbefreiung,
- die für die Rentenberechnung erforderlich sind („gesonderte Meldung“ GML 57) und
- von Elterngeldstellen mit dem Verfahren rvBEA-BEEG (Anwendungsfall zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz).

Die Anforderungen erfolgen über die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) und Arbeitgeber beantworten diese direkt über ihre Entgeltabrechnungsprogramme. Weitere Informationen finden sie unter www.rvbea.de.

Sabbatjahr

Unter einem Sabbatjahr oder Sabbatical versteht man eine längere berufliche Freistellung (siehe Flexible Arbeitszeit und Freistellungsphase).

Beiträge, S. 46
Zeitschrift 1/21, S. 5

Sachbezüge

Sachbezüge sind mit den für sie maßgebenden Werten Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Hierzu zählen insbesondere vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte freie oder vergünstigte Verpflegung, Unterkunft oder Wohnung.

Meldungen, S. 61

Saisonarbeitnehmer

Saisonarbeitnehmer ist, wer vorübergehend für eine bis zu acht Monate befristete Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist, um einen jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden, erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken (§ 188 Abs. 4 Satz 6 SGB V i. d. F. ab 1. Januar 2018). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit einer Kennzeichnung in der Anmeldung mitzuteilen, ob der Beschäftigte als Saisonarbeitnehmer beschäftigt ist.

Saison-Kurzarbeitergeld

Saison-Kurzarbeitergeld wird in bestimmten Branchen ab der ersten Ausfallstunde für den saisonbedingten, vorübergehenden und nicht vermeidbaren Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) gezahlt und soll Arbeitslosigkeit in der Schlechtwetterzeit verhindern. Für die Dauer des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld bleibt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erhalten.

Einbezogen in die Regelungen zum Saison-Kurzarbeitergeld sind derzeit das Bauhauptgewerbe, das Dachdeckerhandwerk, Betriebe des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus sowie das Gerüstbaugewerbe.

Beiträge, S. 28

Säumniszuschläge

Nach § 24 Abs. 1 SGB IV hat der Zahlungspflichtige für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die er nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstags gezahlt hat (siehe Fälligkeit), für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Säumniszuschlag

von 1 % des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrags zu zahlen. Für Beiträge, die anlässlich einer Betriebsprüfung nachberechnet werden, ist ein Säumniszuschlag nicht zu erheben, soweit der Beitragsschuldner glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte. Hat der Zahlungspflichtige ein Lastschriftmandat zum Einzug der Beiträge erteilt, so sind Säumniszuschläge zu erheben, wenn der Beitragseinzug aus Gründen, die vom Zahlungspflichtigen zu vertreten sind, nicht ausgeführt werden kann oder zurückgerufen wird. Zusätzlich zum Säumniszuschlag soll der Gläubiger vom Zahlungspflichtigen den Ersatz der von einem Geldinstitut erhobenen Entgelte für Rücklastschriften verlangen; dieser Kostenersatz ist wie die Gebühren, die im Zusammenhang mit der Durchsetzung von Beitragsansprüchen erhoben werden, zu behandeln (siehe Verlautbarung „Erhebung und Erlass von Säumniszuschlägen im Rahmen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags“).

Schätzung von Arbeitsentgelten

Beitragspflichtige Arbeitsentgelte können nach § 28f Abs. 2 SGB IV geschätzt werden, wenn Entgeltunterlagen nicht oder nicht vollständig vorliegen, die Buchungen manipuliert wurden oder die Höhe der Arbeitsentgelte nicht ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand festgestellt werden kann. Die Schätzung ist gerichtlich nachprüfbar.

Versicherung, S. 107
Zeitschrift "Sonderausgabe Ferienjobs"
Zeitschrift 1/25, S. 14

Schüler

Schüler allgemeinbildender Schulen unterliegen in einer Beschäftigung, die während des Schulbesuchs oder in den Ferien ausgeübt wird, grundsätzlich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht, es sei denn, es handelt sich um eine kurzfristige Beschäftigung (siehe Kurzfristige Beschäftigung). Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (siehe Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)) liegt in der Kranken- und Pflegeversicherung Versicherungsfreiheit vor; in der Rentenversicherung besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht. Eine Arbeitslosenversicherungspflicht besteht für Schüler grundsätzlich nicht.

S

Bei der Beschäftigung von Schülern unter 18 Jahren gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht. Es sind allerdings Altersgrenzen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten. Für eine Vollzeitbeschäftigung während der Ferien muss der Schüler mindestens 15 Jahre alt sein.

Weitere Informationen finden Sie hier: Filmische Erklärung für Schülerinnen und Schüler

Versicherung, S. 12

Schwerbehinderte Menschen in Ausbildungsstätten

Die schwerbehinderten Menschen in Ausbildungsstätten sind zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt und daher sozialversicherungspflichtig.

Versicherung, S. 27

Selbstständige mit nur einem Auftraggeber

Nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI sind selbstständig tätige Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind, grundsätzlich rentenversicherungspflichtig.

Zeitschrift 4/17, S. 4, 5

Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung

Wird ab 1. Januar 2018 durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung als reine Beitragszusage durchgeführt (siehe Betriebliche Altersversorgung), soll als Ausgleich für den Wegfall der Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Betriebsrente im Tarifvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitgeber einen Sicherungsbeitrag zahlt. Der Sicherungsbeitrag kann zur zusätzlichen Absicherung der Betriebsrente genutzt werden. Nach § 3 Nr. 63a EStG ist der Sicherungsbeitrag steuerfrei, soweit er nicht unmittelbar dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet wird. Bei diesen Beiträgen handelt es sich daher nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten, sodass kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung vorliegt.

Sofortmeldung

Mit der Sofortmeldung (Meldegrund 20) haben Arbeitgeber den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses spätestens bei dessen Aufnahme an die Datenstelle der Rentenversicherung zu melden, sofern sie Personen in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig beschäftigen, der in § 28a Abs. 4 SGB IV genannt ist. Die Sofortmeldung in den genannten Branchen ist unabhängig von Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses zu erstellen. In der Meldung sind folgende Daten über den Beschäftigten anzugeben:

- Familien- und die Vornamen,
- Versicherungsnummer, soweit bekannt, ansonsten die zur Vergabe einer Versicherungsnummer notwendigen Angaben (Tag und Ort der Geburt, Anschrift),
- Betriebsnummer des Arbeitgebers und
- Tag der Beschäftigungsaufnahme.

Die Sofortmeldung ersetzt nicht die Anmeldung nach § 28a Abs. 1 SGB IV i. V. m. § 6 DEÜV. Bei einem Verstoß gegen die Sofortmeldepflicht gilt die Tätigkeit als Schwarzarbeit.

Sozialversicherungsausweis

Der Sozialversicherungsausweis wird seit 1. Januar 2023 durch den Versicherungsnummernachweis ersetzt.

Statusfeststellungsverfahren

Abweichend von der Regelung des § 28h Abs. 2 SGB IV, nach der die Einzugsstelle über die Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung entscheidet, können die Beteiligten nach § 7a Abs. 1 SGB IV bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Postfach, 10704 Berlin, schriftlich oder elektronisch eine Entscheidung bezüglich des Status des Erwerbstätigen beantragen.

Seit 1. April 2022 entscheidet die Clearingstelle im Rahmen des optionalen Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV nur noch über den Erwerbsstatus (Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit) und nicht mehr, ob in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung Versi-

cherungspflicht besteht (Elementenfeststellung). Darüber hinaus kann eine Prognoseentscheidung oder eine gutachterliche Gruppenfeststellung beantragt werden. Sind an einem Vertragsverhältnis drei Parteien beteiligt, hat auch die dritte Partei ein eigenes Antragsrecht. Im Widerspruchsverfahren können die Beteiligten nach Begründung des Widerspruchs eine mündliche Anhörung beantragen. Die vier neuen Instrumente – Prognoseentscheidung, Gruppenfeststellung, Antragsrecht Dritter und mündliche Anhörung – sind bis zum 30. Juni 2027 befristet. Über das etwaige Weiterbestehen dieser Regelungen wird nach einer Evaluation entschieden.

Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV wird anlässlich der Anmeldung der Beschäftigung des Ehegatten/Lebenspartners oder eines Abkömmlings des Arbeitgebers durchgeführt. Das Gleiche gilt, wenn für einen geschäftsführenden Gesellschafter einer GmbH oder einer haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft (UG) eine Beschäftigung angemeldet wird (siehe auch Clearingstelle).

Beiträge, S. 79

Zeitschrift 4/14, S. 9

Zeitschrift 4/15, S. 25

Steuerfreie SFN-Zuschläge

Nach § 3b Abs. 1 und 3 EStG sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, steuerfrei, soweit sie die gesetzlich festgeschriebenen Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen.

Als Grundlohn ist dabei nach § 3b Abs. 2 Satz 1 EStG maximal ein Betrag in Höhe von 50 Euro pro Stunde anzusetzen; bei Arbeitnehmern mit einem höheren Stundengrundlohn bemisst sich der steuerfreie Zuschlag höchstens nach einem Betrag von 50 Euro. Näheres hierzu ergibt sich aus R 3b LStR. In der Sozialversicherung sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV steuerfreie SFN-Zuschläge nur insoweit beitragsfrei, als sie sich aus einem Grundlohn von bis zu 25 Euro pro Stunde berechnen.

Versicherung, S. 41

Zeitschrift 1/21, S. 13

Steuerfreiheit für nebenberufliche Tätigkeiten

Nach § 3 Nr. 26 EStG sind Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer

oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit, für nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten oder für die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen im Dienst oder im Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat, auf den das Abkommen über den EWR Anwendung findet, oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 AO) steuer- und damit auch beitragsfrei, und zwar – seit 1. Januar 2026 – bis zur Höhe von 3.300 Euro im Jahr (monatlich 275 Euro).

Darüber hinaus sind nach § 3 Nr. 26a EStG Einnahmen – seit 1. Januar 2026 – bis zu 960 Euro im Kalenderjahr steuerfrei, die aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat, auf den das Abkommen über den EWR Anwendung findet, oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 AO) erzielt werden.

Die Steuerbefreiung ist ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit – ganz oder teilweise – eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 12, 26 oder 26b EStG gewährt wird.

Versicherung, S. 59

Stiller Gesellschafter

Der stille Gesellschafter steht bei Mitarbeit in der Gesellschaft grundsätzlich in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Beiträge, S. 53

Störfall

Ein Störfall liegt vor, wenn ein im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen gebildetes Wertguthaben nicht entsprechend der getroffenen Vereinbarung für eine Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet wird. Gründe:

→ Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers,

S

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, Eintritt von Erwerbsminderung oder Tod des Arbeitnehmers,
- Verwendung des Wertguthabens für Zwecke einer betrieblichen Altersvorsorge in bestimmten Fällen,
- vollständige oder teilweise Auszahlung des Wertguthabens nicht für Zeiten der Freistellung,
- Übertragung des Wertguthabens auf andere Personen.

Im Störfall werden für den beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens Beiträge zur Sozialversicherung fällig.

Versicherung, S. 83

Strafgefangene/Sicherungsverwahrte

Strafgefangene sind während einer im Überleitungsstrafvollzug ausgeübten Beschäftigung versicherungspflichtig. Strafgefangene oder Sicherungsverwahrte, die in strafanstaltseigenen Betrieben arbeiten, üben keine kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Hingegen besteht Arbeitslosenversicherungspflicht, sofern für diese Beschäftigung Arbeitsentgelt, Ausbildungsbeihilfe oder Ausfallentschädigung bezogen wird.

Versicherung, S. 52

Streik

siehe Beschäftigungszeiten ohne Arbeitsentgelt und ohne Entgeltersatzleistungen

Beiträge, S. 28

Stundung

Die Einzugsstellen dürfen nach § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV Sozialversicherungsbeiträge nur stunden, wenn die sofortige Einziehung der Beiträge mit erheblicher Härte für den Arbeitgeber verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird. Die Stundung soll grundsätzlich nur gegen angemessene Verzinsung und in der Regel nur gegen Sicherheitsleistung erfolgen.

Außerdem bedarf sie unter bestimmten Voraussetzungen der Zustimmung der Rentenversicherungsträger und der Bundesagentur für Arbeit.

Summenbeitragsbescheid

Können Beiträge aufgrund nicht ordnungsgemäß erfüllter Aufzeichnungspflichten nicht mehr personenbezogen berechnet werden, können sie nach § 28f Abs. 2 SGB IV aus der Summe der Entgelte erhoben werden. Ist es darüber hinaus, aufgrund nicht ordnungsgemäß erfüllter Aufzeichnungspflichten, nicht mehr möglich, die Arbeitsentgelte festzustellen, dürfen diese geschätzt werden (siehe Schätzung von Arbeitsentgelten).

Beiträge, S. 54

Summenfelder-Modell

In den Entgeltunterlagen sind im Zusammenhang mit den Regelungen über die sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeiten (Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV) der Aufbau und der Abbau von Wertguthaben nachzuweisen. Dazu wurde das sog. Summenfelder-Modell entwickelt. Es ermöglicht in einem Störfall, die Höhe des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aufgrund des angesammelten Wertguthabens unter Berücksichtigung der maßgebenden SV-Luft festzustellen.

Beiträge, S. 55

SV-Luft

Als SV-Luft bezeichnet man grundsätzlich die Differenz zwischen dem jeweiligen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der jeweiligen (anteiligen) Beitragsbemessungsgrenze. Bei Wertguthaben aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV ist in einem Störfall in den einzelnen Versicherungszweigen höchstens das Guthaben bis zur Höhe der SV-Luft beitragspflichtig. Bei einer im Blockmodell ausgeübten Altersteilzeit gilt in der Rentenversicherung folgende Besonderheit: Als SV-Luft ist die Differenz zwischen dem Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit einschließlich der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahmen und dem Doppelten des Regelarbeitsentgelts (maximal Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung) auszuweisen.

Versicherung, S. 45

Telearbeit

Telearbeit unterliegt der Sozialversicherungspflicht, wenn der Telearbeiter in die Betriebsorganisation des Unternehmens eingegliedert ist, das heißt, wenn er insbesondere – trotz räumlicher Abkopplung vom Unternehmen – eine fes-

U

te tägliche Arbeitszeit einhalten und volle Arbeitsleistung erbringen muss.

[Beiträge, S. 80](#)

Trinkgelder

Trinkgelder, die dem Arbeitnehmer von Dritten ohne Rechtsanspruch gezahlt werden, sind steuer- und beitragsfrei. Trinkgeldeinnahmen, auf die der Beschäftigte einen Rechtsanspruch hat (u. a. der Bedienungszuschlag im Gaststätten-gewerbe, die Metergelder im Möbeltransportgewerbe und die Tronc-Einnahmen der Croupiers von Spielbanken), gehören jedoch zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

[Beiträge, S. 5](#)

[Zeitschrift 2/19, S. 11, 15](#)

[Zeitschrift 4/21, S. 2](#)

[Zeitschrift 3/22, S. 3](#)

Übergangsbereich

Eine Beschäftigung liegt im Übergangsbereich, wenn das Arbeitsentgelt 603,01 Euro bis 2.000 Euro beträgt und die obere Grenze regelmäßig nicht überschritten wird. Bei mehreren Beschäftigungen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend (§ 20 Abs. 2 SGB IV).

Bei der Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags sowie des Arbeitnehmerbeitragsanteils wird im Übergangsbereich nicht vom erzielten Arbeitsentgelt, sondern von einer niedrigeren, aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt ermittelten beitragspflichtigen Einnahme, ausgegangen. Der Arbeitgeberbeitragsanteil wird sodann aus der Differenz des Gesamtsozialversicherungsbeitrags und des Arbeitnehmeranteils errechnet. Die niedrigere beitragspflichtige Einnahme wirkt sich für den Arbeitnehmer leistungsrechtlich grundsätzlich nicht negativ aus, da im Versicherungskonto das tatsächliche Arbeitsentgelt berücksichtigt wird.

[Versicherung, S. 46](#)

[Zeitschrift 5/14, S. 4, 9](#)

Übungsleiter

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Übungsleitern in Sportvereinen erfolgt im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände.

Für eine Selbstständigkeit spricht insbesondere, wenn das Training in eigener Verantwortung (Dauer, Ort und Inhalte des Trainings werden in alleiniger Verantwortung festgelegt) durchgeführt wird und der zeitliche Aufwand sowie die Vergütung nur gering sind. Ein entsprechend höherer zeitlicher

Aufwand wie auch eine höhere Vergütung sind Indizien für eine Eingliederung in den Sportverein und damit das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung. Auch Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bei Urlaub oder Krankheit sowie die Gewährung von Sonderzahlungen sprechen für ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV.

Sofern Übungsleiter in gemeinnützigen Vereinen (siehe Steu-
erfreiheit für nebenberufliche Tätigkeiten) Einnahmen erzielen, sind diese nach § 3 Nr. 26 EStG ab dem Jahr 2026 bis zu 3.300 Euro im Jahr steuerfrei und kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, sodass auch bei Vorliegen einer Beschäftigung keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen. Soweit der vom Deutschen Olympischen Sportbund und den Sozialversicherungsträgern erstellte Mustervertrag verwendet wird und die tatsächlichen Verhältnisse dem Mustervertrag entsprechen, ist von Selbstständigkeit auszugehen. In diesem Fall besteht gegebenenfalls Versicherungspflicht in der Rentenversicherung als selbstständiger Lehrer nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, wenn das steuerpflichtige Einkommen aus der Übungsleitertätigkeit die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 603 Euro überschreitet.

Versicherung, S. 52

Unbezahlter Urlaub

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat (siehe Beschäftigungszeiten ohne Arbeitsentgelt und ohne Entgeltersatzleistungen).

Versicherung, S. 72 Zeitschrift 4/17, S. 12

Unständig Beschäftigte

Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die berufsmäßig Beschäftigungen ausüben, die auf weniger als eine Woche, der Natur der Sache nach beschränkt zu sein pflegen oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt sind. Die besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für unständig Beschäftigte fanden nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in allen Zweigen nur dann Anwendung, wenn die unständige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Nach der BSG-Rechtsprechung gilt dies aber nicht für die Rentenversiche-

zung; hier gelten die besonderen Regelungen auch dann, wenn die versicherungspflichtige unständige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die besondere Schutzwürdigkeit der unständig Beschäftigten vermittelt sich über die tatsächliche Kurzfristigkeit der jeweiligen Beschäftigung und die zu erwartenden Statusunterbrechungen. Nur wenn die auf weniger als eine Woche befristete Beschäftigungen (gleich in welchem Beruf) die Erwerbstätigkeit im jeweiligen Monat prägen, ist die Anwendung der Regelungen über unständige Beschäftigungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gerechtfertigt.

Zu prüfen ist daher, ob die auf weniger als eine Woche befristete Beschäftigung nach ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihrem zeitlichen Aufwand im jeweiligen Kalendermonat die übrigen Tätigkeiten zusammen deutlich übersteigt. Ist dies der Fall, liegt eine berufsmäßige unständige Beschäftigung vor. Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind in der Krankenversicherung ohne Anspruch auf Krankengeld und somit nach dem ermäßigten Beitragssatz versichert; die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung bleibt bis zu drei Wochen nach Ende der unständigen Beschäftigung bestehen. In der Arbeitslosenversicherung besteht für berufsmäßig unständig Beschäftigte nach § 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III Versicherungsfreiheit.

Beitragspflichtig ist das erzielte Arbeitsentgelt bis zur jeweiligen monatlichen Beitragsbemessungsgrenze, unabhängig davon, an wie vielen Tagen die unständige Beschäftigung (auch die nicht berufsmäßige) ausgeübt wurde.

Ab dem Jahr 2026 sind die Meldungen für berufsmäßig unständig Beschäftigte (Personengruppe 118) mit einer Abmeldung zusammenzufassen, wenn der Unterbrechungszeitraum zwischen den jeweiligen unständigen Beschäftigungen nicht länger als drei Wochen umfasst.

Meldungen, S. 77
Zeitschrift 4/23, S. 9
Zeitschrift 4/24, S. 12

Unternehmensnummer (UNR.S)

Die bundesweit einheitliche Unternehmensnummer (§ 136a SGB VII) hat zum 1. Januar 2023 die bisherige Mitgliedsnummer in der gesetzlichen Unfallversicherung abgelöst.

Die 15-stellige Unternehmensnummer ist bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu beantragen und stellt ein Ordnungsmerkmal der Unfallversicherung dar. Bei der Beantragung einer Betriebsnummer ist die Unternehmensnummer anzugeben. Damit werden die Unternehmensnummer und die Betriebsnummer seit dem Jahr 2024 gekoppelt. Die Koppelung gilt auch für bereits bestehende Betriebsnummern. Hierzu war von allen Arbeitgebern bis spätestens zum 31. Mai 2025 eine (erneute) Initialmeldung per Datensatz zu übermitteln.

Die Unternehmensnummer ist bei der Jahresmeldung zur Unfallversicherung (Meldegrund 92) anzugeben.

Versicherung, S. 63

Unternehmergesellschaft (UG)

Die Unternehmergesellschaft (auch „Mini-GmbH“ genannt) ist keine eigenständige Rechtsform, sondern eine Sonderform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Somit ist auch die UG als Kapitalgesellschaft eine juristische Person. Da auch hier eine beschränkte Haftung vorliegt, muss die Firmenbezeichnung den Zusatz „Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“ oder „UG (haftungsbeschränkt)“ enthalten.

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung erfolgt für die mitarbeitenden Gesellschafter, Fremdgeschäftsführer und Gesellschafter-Geschäftsführer nach denselben Grundsätzen, wie bei einer GmbH (siehe auch Geschäftsführer einer GmbH und Gesellschafter einer GmbH ohne Geschäftsführerfunktion).

Beiträge, S. 44, 81

Unterstützungskasse

siehe Direktzusage/Unterstützungskasse

Unverfallbarkeit von Anwartschaften

Die Anwartschaft auf Leistungen nach dem BetrAVG bleibt dem Arbeitnehmer auch bei Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalls erhalten, wenn er das 21. Lebensjahr vollendet und die Zusage drei Jahre bestanden hat (§ 1b Abs. 1 BetrAVG). Soweit Anwartschaften auf Leistungen nach dem

BetrAVG durch Entgeltumwandlung finanziert werden, sind sie von Beginn an unverfallbar (§ 1b Abs. 5 BetrAVG).

Verbot nachteiliger Vereinbarungen

Nach § 32 SGB I sind privatrechtliche Vereinbarungen nichtig, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweichen.

Beiträge, S. 29

Verjährung von Beitragsansprüchen

Nach § 25 SGB IV verjähren Ansprüche auf Beiträge in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind (siehe Fälligkeit). Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren nach 30 Jahren. Für die Dauer einer Betriebsprüfung ist die Verjährung gehemmt (siehe Hemmung der Verjährung).

Verjährung von Erstattungsansprüchen

Der Anspruch auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung verjährt grundsätzlich in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Beiträge entrichtet worden sind. Beanstandet der Versicherungsträger die Rechtswirksamkeit der Beiträge zur Rentenversicherung, beginnt die Verjährung mit dem Ablauf des Kalenderjahres der Beanstandung.

Verpflegungsmehraufwendungen

Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer Tätigkeit im Außendienst im Sinne des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 EStG sind bis zur Höhe der in § 9 Abs. 4a EStG genannten Pauschbeträge nach § 3 Nr. 13 und 16 EStG steuerfrei und damit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV beitragsfrei.

Für höhere Vergütungen kann bis zur Höhe der steuerfreien Pauschbeträge die Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erhoben werden. Wird davon Gebrauch gemacht und die Vergütung zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlt, besteht Beitragsfreiheit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV.

Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Beschäftigte, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der Rentenversicherung überhaupt nicht pflicht- oder freiwillig versichert waren, werden bei Aufnahme einer Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr rentenversicherungspflichtig, sondern sind rentenversicherungsfrei. In der Arbeitslosenversicherung sind Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, generell versicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat seit 1. Januar 2022 wieder (wie vor 2017) für seine in diesen Versicherungszweigen versicherungsfreien Beschäftigten jeweils die Hälfte des Beitrages abzuführen, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären (Arbeitgeberanteil).

In der Kranken- und Pflegeversicherung hat das Erreichen der Regelaltersgrenze keine versicherungsrechtliche Relevanz.

Meldungen, S. 23
Zeitschrift 1/23, S. 2

Versicherungsnummernachweis

Nicht allen Arbeitnehmern ist ihre Versicherungsnummer bekannt. Mit dem Datensatz Versicherungsnummerabfrage kann der Arbeitgeber sie einfach und schnell bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) abfragen. Wurde noch keine Versicherungsnummer vergeben, sind bei der Anmeldung die notwendigen Daten zur Beantragung zu erfassen.

Die Pflicht zur Vorlage eines Sozialversicherungsausweises ist seit dem 1. Januar 2023 durch den automatisierten Abruf der Versicherungsnummer bei der DSRV abgelöst worden. Zudem wird der Sozialversicherungsausweis durch den Versicherungsnummernachweis ersetzt (§ 28a Abs. 3a SGB IV, § 147 Abs. 4 SGB VI).

Beiträge, S. 81
Zeitschrift 3/20, S. 13

Versorgungsbezüge

Versorgungsbezüge aus betrieblicher Altersversorgung sind in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtig, soweit sie – gegebenenfalls zusammen mit Arbeitseinkommen – 1/20 der monatlichen Bezugsgröße (2026: 197,75 Euro) übersteigen (§ 226 Abs. 2 SGB V).

Verwaltungsakt

Ein Verwaltungsakt ist jede Verfügung, Entscheidung oder andere hoheitliche Maßnahme, die eine Behörde zur Regelung eines Einzelfalls auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts trifft und die auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet ist (§ 31 SGB X). Bevor ein Verwaltungsakt erlassen wird, der in die Rechte eines Beteiligten eingreift, ist diesem im Rahmen einer Anhörung Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern (§ 24 SGB X). Erlässt die Behörde einen schriftlichen Verwaltungsakt, ist der durch ihn beschwerte Beteiligte über den Rechtsbehelf und die Behörde, bei der der Rechtsbehelf anzubringen ist, deren Sitz, die einzuhaltende Frist und Form schriftlich zu belehren (§ 36 SGB X).

Seit Juli 2024 besteht die Möglichkeit den Verwaltungsakt elektronisch bereitzustellen und bekanntzugeben (siehe Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)).

Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Geringfügig entlohnte Arbeitnehmer, die bis 31. Dezember 2012 auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben, bleiben weiterhin rentenversicherungspflichtig.

Durch Zahlung des Arbeitnehmerbeitragsanteils zur Rentenversicherung in Höhe von 3,6 % des Arbeitsentgelts (Differenz zwischen dem Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung in Höhe von 18,6 % und dem Pauschalbeitragssatz in Höhe von 15 %) erwerben sie die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte in privaten Haushalten beträgt der Arbeitnehmerbeitragsanteil 13,6 % des Arbeitsentgelts (Differenz des Beitragssatzes der allgemeinen Rentenversicherung von 18,6 % zum Pauschalbeitragssatz von 5 %). Verdient ein rentenversicherungspflichtiger, geringfügig entlohnter Beschäftigter weniger als 175 Euro im Kalendermonat, sind die Rentenversicherungsbeiträge von der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in Höhe von 175 Euro zu berechnen.

Ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit gilt einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen.

Die gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich abzugebende entsprechende Erklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (siehe Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)); siehe Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung).

Verzinsung des Erstattungsanspruchs

Der Anspruch auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge ist nach Ablauf eines Kalendermonats nach Eingang des vollständigen Erstattungsantrags, bis zum Ablauf des Kalendermonats vor der Zahlung mit 4 % zu verzinsen (§ 27 Abs. 1 SGB IV). Beim Fehlen eines Antrags kommt es auf den Zeitpunkt der Bekanntgabe der Entscheidung über die Erstattung an.

Versicherung, S. 68

Vorsitzende von kommunalen Zweckverbänden

Ehrenamtlich tätige Vorsitzende eines kommunalen Zweckverbandes sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Sie gehören zu der als „ehrenamtliche Beigeordnete“ bezeichneten Gruppe arbeitslosenversicherungsfreier Personen im Sinne des § 27 Abs. 3 Nr. 4 SGB III. In den übrigen Zweigen der Sozialversicherung existiert keine vergleichbare Regelung.

Versicherung, S. 65
Zeitschrift 2/21, S. 13

Vorstandsmitglieder einer AG

Vorstandsmitglieder einer AG sowie Organmitglieder einer mit einer AG deutschen Rechts vergleichbaren EU-mitgliedstaatlichen Kapitalgesellschaft sind in dem Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören, in der Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig (§ 1 Satz 3 SGB VI, § 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III). Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des AktG gelten als ein Unternehmen. In der Kranken- und Pflegeversicherung gibt es keine spezielle Ausnahmeregelung.

Versicherung, S. 66

Vorstandsmitglieder von Genossenschaften

Vorstandsmitglieder von Genossenschaften, die

- neben ihrer Funktion als Organmitglied die Geschäfte der Genossenschaft führen,
- an Weisungen der Generalversammlung gebunden sind,
- einer umfassenden Beaufsichtigung durch den Aufsichtsrat unterliegen und
- für ihre Geschäftsführertätigkeit eine monatlich gleichbleibende Vergütung erhalten,

stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Genossenschaft und sind daher grundsätzlich sozialversicherungspflichtig.

Versicherung, S. 67

Vorstandsmitglieder von Vereinen

Bei Vorstandsmitgliedern von eingetragenen oder nicht rechtsfähigen Vereinen kann ein abhängiges, versicherungsrechtlich relevantes Beschäftigungsverhältnis bestehen, sofern sie

- keinen maßgeblichen Einfluss auf die Vereinsführung ausüben können,
- für den Verein neben ihrer Organstellung eine dem allgemeinen Erwerbsleben zugängliche Verwaltungsfunktion ausüben und
- für ihre Beschäftigung eine entsprechende Vergütung erhalten.

Versicherung, S. 121 Zeitschrift 4/16, S. 12 Zeitschrift 1/25, S. 7 Zeitschrift 3/25, S. 2

Weiterbeschäftigung von Rentenbeziehern

Seit 2017 sind Beschäftigte, die nach den allgemeinen Vorschriften rentenversicherungspflichtig sind, vor Erreichen der Regelaltersgrenze beim Bezug einer Altersvollrente rentenversicherungspflichtig. Dies gilt auch für geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentner. In der Krankenversicherung ist der ermäßigte Beitragssatz maßgebend, so dass Meldungen mit der Personengruppe 120 und dem Beitragsgruppenschlüssel 3111 zu erstellen sind.

Nach Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze besteht für Altersvollrentner grundsätzlich Versicherungsfreiheit in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Meldungen erfolgen mit der Personengruppe 119 und dem Beitragsgruppenschlüssel 3321. Mit Wirkung für die Zukunft

können Altersvollrentner auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, um ihre Rente zu erhöhen. In diesen Fällen ist die Personengruppe 120 und der Beitragsgruppenschlüssel 3121 zu nutzen.

Mit Einführung der sog. Aktivrente ab Januar 2026 wurde zudem ein steuerrechtlicher Anreiz zur Weiterarbeit für Altersrentenbezieher geschaffen. Sozialversicherungspflichtige Einnahmen aus nichtselbstständigen Beschäftigungen sind nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis zu einem Freibetrag in Höhe von 2.000 Euro steuerfrei.

Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2016 aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei beschäftigt waren, bleiben in dieser Beschäftigung im Rahmen einer Bestandsschutzregelung rentenversicherungsfrei. Der Bestandsschutz endet, wenn die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit nach dem am 31. Dezember 2016 geltendem Recht nicht mehr erfüllt werden, d. h. nur noch eine Altersteilrente bezogen wird oder die bisherige monatliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 450 Euro überschritten wird. Sofern nach der Bestandsschutzregelung die Versicherungsfreiheit fortbesteht, kann der Beschäftigte allerdings gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Diese Verzichtregelung ist neu; sie ist dem bis 31. Dezember 2012 möglichen Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit von geringfügig Beschäftigten nachgebildet. Der Verzicht kann nur für die Zukunft erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Die Verzichtserklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Auch geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentner sind daher vor Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungspflichtig und müssen einen Befreiungsantrag stellen, wenn ihnen kein Beitrag zur Rentenversicherung vom Arbeitsentgelt abgezogen werden soll. Aufgrund der o. a. Bestandsschutzregelung muss der Befreiungsantrag jedoch nicht in Bestandsfällen gestellt werden. Demzufolge bleiben geringfügig entlohnte Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2016 aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente rentenver-

sicherungsfrei beschäftigt waren und deshalb keinen Befreiungsantrag stellen mussten, in der geringfügig entlohnten Beschäftigung weiterhin rentenversicherungsfrei. Es besteht aber auch für sie die o. a. Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Wird auf die Versicherungsfreiheit verzichtet, ist eine spätere Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in der geringfügig entlohnten Beschäftigung jedoch ausgeschlossen.

In allen Fällen, in denen Rentenversicherungsfreiheit wegen des Bezugs einer Altersvollrente besteht, hat der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil zu zahlen.

Beschäftigte, die eine Teilrente wegen Alters beziehen, unterliegen ohne jegliche Einschränkung der Rentenversicherungspflicht. Vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist die Personengruppe 101 und der Beitragsgruppenschlüssel 1111 maßgebend (siehe auch Hinzuverdienstgrenze). Ab Erreichen der Regelaltersgrenze besteht auch bei einer Teilrente keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, so dass dann der Beitragsgruppenschlüssel in 1121 zu ändern ist.

Altersvollrentner bleiben in einer Beschäftigung kranken- und pflegeversicherungspflichtig (siehe Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze).

Zur besseren Übersicht der verschiedenen Konstellationen verweisen wir auf das Schaubild „Altersrentner im Arbeitsalltag - Sozialversicherung richtig beurteilen“.

Beschäftigte, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, sind arbeitslosenversicherungsfrei, dafür jedoch kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtig. In der Krankenversicherung ist allerdings lediglich der ermäßigte Beitragssatz zu berücksichtigen, so dass die Meldungen mit der Beitragsgruppe 3101 und der Personengruppe 101 zu erstellen sind (siehe Allgemeiner und ermäßigter Beitragssatz). Der Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung löst keine Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung aus und es ist auch der allgemeine Beitragssatz in der Krankenversicherung maßgebend (siehe auch Wiedereinglie-

derung in das Erwerbsleben). Somit gilt hier die Personen-
gruppe 101 und der Beitragsgruppenschlüssel 1111).

Versicherung, S. 108
Zeitschrift 2/20, S. 14
Zeitschrift 3/20, S. 5
Zeitschrift 1/21, S. 8
Zeitschrift 2/22, S. 13

Werkstudentenprivileg

Gegen Arbeitsentgelt beschäftigte, ordentliche Studierende sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III), wenn das Studium im Vordergrund steht (siehe Beschäftigung von Studierenden und Ordentliche Studierende). In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht (siehe aber Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)).

Versicherung, S. 55

Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

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

Versicherung, S. 129
Zeitschrift 1/24, S. 2

Wiedereingliederung in das Erwerbsleben

Während einer Beschäftigung zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben unterliegt der arbeitsunfähige Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht wegen Geringfügigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV kommt hier nicht in Betracht.

Eine (Wieder-) Eingliederung in das Erwerbsleben ist auch für Versicherte möglich, die eine Erwerbsminderungsrente beziehen. Nach § 43 Abs. 7 SGB VI besteht bei der Ausübung einer Erwerbstätigkeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes der Anspruch auf Erwerbsminderungsrente für einen Zeitraum von regelmäßig sechs Monate ab Beginn der Beschäftigung fort. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigungsumfang das der Rentengewährung zugrunde liegende zeitliche Leistungsvermögen überschreitet. Bei Renten wegen voller Erwerbsminderung gibt es jedoch die Besonderheit, dass diese Beschäftigung arbeitslosenversicherungsfrei ist.

Beiträge, S. 24

Zahlungspflichtiger bei Sozialversicherungsbeiträgen von Beschäftigten

Der Arbeitgeber ist Zahlungspflichtiger (Beitragsschuldner) gegenüber der Einzugsstelle und hat die Beiträge zur Sozialversicherung bis zum satzungsgemäßen Fälligkeitstag der Einzugsstelle, spätestens bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats, zur Verfügung zu stellen (siehe Fälligkeit und Lohnabzüge).

Zuflussprinzip

Für den Abzug der Lohnsteuer vom Arbeitslohn gilt generell das Zuflussprinzip, das heißt, dass die Lohnsteuer nur dann erhoben wird, wenn der Arbeitslohn zugeflossen ist.

In der Sozialversicherung gilt grundsätzlich das Entstehungsprinzip. Ausnahmsweise werden erst bei Auszahlung des Arbeitsentgelts die Sozialversicherungsbeiträge in den folgenden Konstellationen fällig:

- Einmalzahlungen
- Wertguthaben, das für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung gebildet wird (z. B. Altersteilzeit im Blockmodell)
- Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird (= flexible Arbeitszeitmodelle, die bei einer Vergütung auf Stundenlohnbasis eine verstetigte Lohnauszahlung vorsehen)

Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung

Krankenkassen können seit dem 1. Januar 2015 einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag verlangen. Für besondere Personengruppen (z. B. für Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen Jahr/Freiwilligen Ökologischen Jahr, Geringverdiener) ist ein durchschnittlicher Zusatzbeitrag maßgebend, der jährlich festgelegt wird und unabhängig davon zu zahlen ist, ob die Krankenkasse einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag festgesetzt hat. Ab dem 1. Januar 2026 beträgt der durchschnittliche Zusatzbeitrag 2,9 %. Für Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist kein Zusatzbeitrag zu erheben. Für den Zusatzbeitrag gelten die Regelungen zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Er ist zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom Arbeitgeber zu zahlen. Seit 2019 ist er hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen.

Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld

Arbeitnehmerinnen, die schwanger werden, erhalten während der Schutzfristen regelmäßig vom Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Dieser Zuschuss ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen (siehe auch Ausgleichsverfahren U2).

Thema	Zeitschrift
Herausgeberseiten Koalitionsvertrag „Verantwortung für Deutschland“	1/2025, S. 2
Neues digitales Verfahren Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung	1/2025, S. 3
Beschäftigung von Rentnern Was ist zu beachten?	1/2025, S. 7
Duales Studium Achtung Stolperfalle	1/2025, S. 10
Ferienjobs Was gilt bei Beschäftigung von Jugendlichen?	1/2025, S. 14
Herausgeberseiten Kabinett beschließt Rentenpaket 2025	2/2025, S. 2
Künstlersozialkasse Seit 2025 in neuer Trägerschaft	2/2025, S. 4
euBP Vorsicht bei Systemwechsel	2/2025, S. 6
rvBEA Digitale Kommunikation	2/2025, S. 9
Teilzeitbeschäftigung Mehrarbeitsvergütung	2/2025, S. 11
Altersteilzeit Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit	2/2025, S. 15
Aktivrente Keine neue Rentenart	3/2025, S. 2
Fitnessstudio-Beiträge Übernahme durch den Arbeitgeber	3/2025, S. 4
Betriebsdatenpflege DSBD wird 2027 abgelöst	3/2025, S. 8
Übergangsregelung für Lehrkräfte Information zur Zustimmung	3/2025, S. 10
Aktuelle Einblicke Presseseminar in Würzburg	3/2025, S. 13
Auf einen Blick Voraussichtliche Rechengrößen 2026	3/2025, S. 14

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: 27.1.2026

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.



Das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung ist so komplex, dass ein dauernder Informationsbedarf bei Unternehmen und Steuerberatern besteht.

Was prüft die Rentenversicherung im Rahmen der Beitragsüberwachung beim Arbeitgeber? Wo liegen die Schwerpunkte? Antworten auf diese Fragen gibt summa summarum in einem E-Paper, in drei themenbezogenen Jahress Ausgaben („Versicherung“, „Beiträge“, „Meldungen“) und in „Prüfung von A - Z“, einer alphabetischen Aufstellung von Stichwörtern und Marginalien aus den bisher erschienenen E-Papern und den aktuellen Jahress Ausgaben.

„Prüfung von A - Z“ bietet prüfungsrelevante Tatbestände auf einen Blick, wobei Quellenhinweise den Leser darüber informieren, in welchen Medien die den Stichwörtern zugrunde liegenden Beiträge zu finden sind.

