

II. Gemeinsame Vorschriften

1. Voraussetzung der Versicherungspflicht

1.1 Beschäftigungsverhältnis

Voraussetzung für die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung (SV) ist regelmäßig eine Beschäftigung gegen Entgelt. Ein Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber wirtschaftlich und persönlich abhängig ist. Dabei liegt das Schwergewicht auf der persönlichen Abhängigkeit: Der Arbeitnehmer muss gem. § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert sein und einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterstehen³.

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers kann jedoch bei bestimmten leitenden Angestellten, insbesondere bei Ärzten, eingeschränkt sein, so dass „dem Arbeitgeber eine Einflussnahme auf die sachliche Ausübung der Tätigkeit des Arbeitnehmers rechtlich versagt ist“. Hier ist trotzdem ein abhängiges Arbeitsverhältnis zu unterstellen, wenn die Dienstleistung eines solchen Arbeitnehmers „ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebs oder der Gemeinschaft erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird“.

Eine bestimmte Form für den dem Arbeitsverhältnis zu Grunde liegenden Arbeitsvertrag ist nicht vorgeschrieben. In der Regel sind auch nicht die vertraglichen Vereinbarungen entscheidend, sondern es kommt auf die tatsächliche Gestaltung der Verhältnisse im Hinblick auf die Gesamtumstände an. Auch eine Beschäftigung aus Nächstenliebe oder Mitleid schließt nicht ohne Weiteres eine Versicherungspflicht aus, da das Motiv für die Beschäftigung nicht ausschlaggebend ist. Ebenso ist die Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers allgemein bedeutungslos; erforderlich ist, dass die Beschäftigung im Inland ausgeübt wird.

Bei Vertretern bestehen häufig Zweifel, ob sie Handelsvertreter, d. h. also selbstständige Gewerbetreibende oder Angestellte und damit versicherungspflichtige Reisende sind. Wirtschaftlich sind beide von der vertretenen Firma abhängig. Entscheidend ist also, ob ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis vorliegt und der Geschäftsherr eine ins Einzelne gehende Weisungsbefugnis hat. Hierfür ist die tatsächliche Gestaltung maßgebend; insbesondere kommt es darauf an, ob der Vertreter seine Arbeitszeit und seine Reiseroute

3 BSG, Urt. v. 29.3.1962 – BB 1962, 923

selbst einteilen kann oder nicht. Ein hohes Fixum und dazu nur ein niedriger Provisionssatz sowie Ersatz von Spesen für die Reisetätigkeit sprechen für ein Angestelltenverhältnis. Umgekehrt sind typische Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit: das Recht, auch für andere Firmen tätig zu sein, die Beschäftigung eigener Mitarbeiter, die dem Handelsvertreter verantwortlich sind, eigenes Büro und eigene Buchführung sowie eine selbstständige Steuer-
veranlagung.

Auch zwischen Verwandten kann grundsätzlich ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande kommen. Handelt es sich aber nur um eine verwandschaftliche Hilfeleistung, bei der Leistung und Gegenleistung in keinem vertretbaren Verhältnis stehen, liegt kein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor. Dies gilt immer dann, wenn die Arbeitsleistung lediglich aus sittlichen oder moralischen Gründen erfolgt und keine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht.

Für Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 450 Euro im Monat übersteigt und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind, besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 2 Nr. 9 SGB VI). Es wird hier von arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen gesprochen⁴. Als arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger ist nicht versicherungspflichtig, wer in dieser Tätigkeit als Bezieher eines Existenzgründungszuschusses versicherungspflichtig ist.

Arbeitgeber bzw. Auftraggeber oder Arbeitnehmer bzw. Auftragnehmer können ein besonderes Verfahren zur Klärung der Frage beantragen, ob ein versicherungspflichtiges Arbeitnehmerverhältnis vorliegt oder ob es sich um eine selbstständige Tätigkeit (Freier Mitarbeiter) handelt (§ 7a SGB IV). Für die Durchführung dieses Anfrageverfahrens ist die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRVb) zuständig.

Das BSG hat mit Urteil vom 3.6.2009⁵ hervorgehoben, dass im Anfrageverfahren (auch als Statusfeststellungsverfahren bezeichnet) die DRVb verpflichtet ist festzustellen, ob eine zur Überprüfung gestellte Tätigkeit als Beschäftigung Versicherungspflicht auslöst oder nicht. In einem weiteren Urteil vom 3.6.2009⁶ hat das BSG entschieden, dass die Entscheidung im Statusfeststellungsverfahren auch erst nach Ende der betreffenden Beschäftigung erfolgen kann. Das Anfrageverfahren kann also auch nach Beendi-

4 Vgl. RdW-Kurzbericht 59/2000

5 B 12 KR 6/08 (Die Beiträge 2009 – Beilage – S. 196)

6 B 12 KR 31/07 R (Die Beiträge 2009 – Beilage – S. 195)

gung der Beschäftigung oder Tätigkeit, die zu beurteilen ist, beantragt und durchgeführt werden.

Die Entscheidung der DRVB über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Rahmen des Anfrageverfahrens ist für die Träger der Arbeitsverwaltung leistungsrechtlich bindend (§ 336 SGB III).

Wird der Antrag auf Durchführung des Anfrageverfahrens innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt, und stellt die DRVB ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fest, tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe der Entscheidung ein. Das gilt aber nur, wenn der Beschäftigte zustimmt und er für den Zeitraum zwischen der Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krakenversicherung und der GRV entspricht (§ 7a Abs. 6 SGB IV).

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Entscheidung, dass eine Beschäftigung vorliegt, unanfechtbar geworden ist.

Widerspruch und Klage gegen Entscheidungen, dass eine Beschäftigung vorliegt, haben aufschiebende Wirkung. Eine Klage auf Erlass der Entscheidung ist nach Ablauf von drei Monaten zulässig.

Seit 1.1.2005 hat die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (zuständige Krankenkasse oder – bei geringfügig Beschäftigten – die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) in bestimmten Fällen einen Antrag auf Durchführung des Anfrageverfahrens bei der DRVB zu stellen. Dies hat dann zu geschehen, wenn sich aus der Anmeldung des Arbeitgebers ergibt, dass der Beschäftigte Ehegatte bzw. (gleichgeschlechtlicher) Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist.

1.2 Beschäftigung Deutscher im Ausland (Ausstrahlung)

Nach § 4 SGB IV gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, ohne zeitliche Begrenzung auch für Personen, die ins Ausland entsandt sind. Voraussetzung für den Fortbestand der Zugehörigkeit zur deutschen Sozialversicherung ist jedoch, dass die Entsendung ins Ausland vertraglich oder infolge der Eigenart der Beschäftigung im Voraus zeitlich begrenzt ist.

Die vorstehende Regelung gilt auch für Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben.

Besonderheiten bestehen in Zusammenhang mit dem zwischen- und überstaatlichen Sozialversicherungsrecht (EU-Recht, Sozialversicherungsabkommen).

1.3 Ausländische Arbeitnehmer (Einstrahlung)

Für ausländische Arbeitnehmer, die im Bundesgebiet bei einem inländischen Arbeitgeber beschäftigt sind, bestehen für die Sozialversicherung keine Sondervorschriften; die ausländischen Arbeitnehmer sind in der Sozialversicherung wie deutsche Arbeitnehmer zu behandeln. Ausnahmen gelten nur für Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers, die im Bundesgebiet für eine begrenzte Zeit oder Aufgabe tätig sind. Hierzu zählen z. B. ausländische Monteure, die in Deutschland eine Maschinenanlage installieren, oder ausländisches Stammpersonal einer ausländischen Firma, das vorübergehend in Deutschland arbeitet. Diese Personen unterliegen nicht den deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.

Kehren Gastarbeiter nach einer Tätigkeit von zwei bis drei Jahren wieder in ihr Heimatland zurück, so erfüllen sie nicht die Wartezeit für eine Rente aus der Rentenversicherung. Deshalb können diese Gastarbeiter nach Ablauf von 24 Kalendermonaten nach Aufgabe der versicherungspflichtigen Beschäftigung die Erstattung ihrer Beitragsanteile für die Rentenversicherung beantragen, vorausgesetzt, dass inzwischen keine neue versicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit aufgenommen wurde⁷. Die Beitragsersstattung ist daher regelmäßig vom Heimatland aus geltend zu machen. Sie kann nicht vor der Abreise aus Deutschland beantragt werden, weil dann noch nicht feststeht, ob nicht innerhalb von sechs Kalendermonaten eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung eingegangen wird.

Es gelten die neuen Ein- und Ausstrahlungsrichtlinien vom 18.03.2020 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung stellen mit der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung Grundsätze zur Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland (§ 4 SGB IV – Ausstrahlung) und aus dem Ausland nach Deutschland (§ 5 SGB IV – Einstrahlung) nach innerstaatlich deutschem Recht zur Verfügung.

⁷ Vgl. dazu Abschn. 1.1

Sie sollen der Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung dienen. Die aktuelle Verlautbarung vom 18.03.2020 löst die bisherigen Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Entsendungen im Sinne der Ein- und Ausstrahlung vom 18.11.2015 ab.

Neben neuen Hinweisen und Anregungen aus der Praxis gibt es neue Ergänzungen in Bezug auf konzerninterne Entsendungen. So geht die Stellung als wirtschaftlicher Arbeitgeber innerhalb eines Konzernverbundes künftig erst dann verloren, wenn das Arbeitsentgelt als Teil der tatsächlichen Personalkosten ganz oder überwiegend (bislang: ganz oder teilweise) an das im Ausland ansässige Unternehmen weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen wird. Dementsprechend liegen die Voraussetzungen einer Entsendung grundsätzlich nicht vor.

Darüber hinaus wird erstmals konkretisiert, dass selbst bei Auslandseinsätzen von außerhalb Deutschlands wohnenden Personen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland im Einzelfall unter bestimmten Voraussetzungen das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung angenommen werden kann. Voraussetzung in diesem Fall ist, dass eine anschließende Weiterbeschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland vorgesehen ist.

Neben einigen Beispielfällen wurden auch die Musterantragsformulare für die Beantragung einer Entsendung im Sinne der Ein- bzw. Ausstrahlung überarbeitet.

Solange unterschiedliche Bezugsgrößen in der Sozialversicherung bestehen, gelten im Verhältnis der „alten“ Bundesländer zu den hinzugetretenen Ländern die §§ 4 und 5 SGB IV über die Ein- und Ausstrahlung (Anlage I, Kapitel VIII, Sachgebiet F, Abschn. III zum Einigungsvertrag).

Einzelheiten regeln die Gemeinsamen Grundsätze zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung deutsch/deutscher Beschäftigungsverhältnisse, die die Spaltenverbände der Sozialversicherungsträger herausgegeben haben. Liegen die Voraussetzungen für die Ausstrahlung nicht vor, kann bei Beschäftigung im Gebiet der ehemaligen DDR durch einen Antrag Versicherungspflicht herbeigeführt werden. Für eine Beschäftigung in den beigetretenen Gebieten kann nach Art. 22 § 2 des Gesetzes zum Staatsvertrag vom 19.5.1990 beantragt werden, dass Versicherungspflicht im früheren Bundesgebiet besteht, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

2. Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Die Versicherungspflicht entsteht unabhängig von dem Willen der Beteiligten. Die Versicherung wird, wenn die übrigen Voraussetzungen gegeben sind, gewissermaßen automatisch wirksam, sobald das Beschäftigungsverhältnis beginnt, und zwar ohne Berücksichtigung von Anmeldung und Beitragsleistung. Auf der anderen Seite können aber auch eine Anmeldung oder die Beitragsentrichtung und die Annahme der Beiträge in der Regel allein noch nicht ein Versicherungsverhältnis begründen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht gegeben sind. Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis beginnt, sobald der Arbeitgeber die Verfügungsgewalt über die Arbeitskraft des dienstbereiten Arbeitnehmers erlangt hat. Der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ist aber nicht unbedingt identisch mit der tatsächlichen Arbeitsaufnahme. Maßgebend ist die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers. Ohne Arbeitsbereitschaft und tatsächliche Arbeitsleistung entsteht kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Ausschlaggebend ist der Antritt der Beschäftigung, nicht der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses.

Den sog. missglückten Arbeitsversuch gibt es nicht mehr. Es ging darum, dass jemand bei Arbeitsaufnahme bereits krank war.

Ein Scheinarbeitsverhältnis, wie es nicht selten eingegangen wird, um damit Vorteile etwa aus der gesetzlichen Krankenversicherung zu ziehen, begründet dagegen keine Versicherungspflicht.

Ist die Beschäftigung aufgenommen, so braucht die Tätigkeit nicht ohne Unterbrechung fortgesetzt zu werden. Es ist ausreichend, dass das Arbeitsverhältnis weiterbesteht. Urlaub, Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit lösen das Arbeitsverhältnis nicht auf.

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortdauert (§ 7 Abs. 3 SGB IV). Dies gilt aber längstens für einen Monat (z. B. Streik, Aussperrung). Vorstehendes gilt nicht, wenn Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Elterngeld bezogen oder eine Elternzeit in Anspruch genommen wird.

In diesen Fällen wird im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung die Mitgliedschaft erhalten (vgl. dazu auch Abschn. III 1.4).

Ist für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung Arbeitsentgelt fällig, das mit einer vor oder nach diesen Zeiten erbrachten Arbeitsleistung

erzielt wird (Wertguthaben), besteht während der Freistellung eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt (§ 7 Abs. 1a SGB IV). Voraussetzung ist, dass

- die Freistellung auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt und
- die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweicht.

Die Versicherungspflicht endet, sobald das Arbeitsverhältnis gelöst ist. Dies ist anzunehmen, wenn

- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entlässt und durch eine Willenserklärung eindeutig klarlegt, dass er den Bediensteten nicht mehr beschäftigen will, oder
- der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis aufgibt und hinreichend zu erkennen gibt, dass er die Arbeit nicht wieder aufnehmen will.

Durch eine Beendigung der tatsächlichen Beschäftigung erlischt jedoch die Versicherungspflicht nicht automatisch. Das gilt insbesondere dann, wenn die Beschäftigung zwar faktisch beendet ist, aber die arbeitsrechtlichen Bindungen weiterbestehen und dem dienstbereiten Arbeitnehmer hieraus ein Anspruch auf Entgelt zusteht.

Eine Abmeldung bei der Krankenkasse löst das Versicherungsverhältnis nur dann, wenn gleichzeitig das Beschäftigungsverhältnis endet.

Das BSG hat in zwei neueren Urteilen⁸ festgestellt, dass auch bei Freistellung der Arbeitsleistung Versicherungspflicht gegeben sein kann. Es wurde hier zum Ausdruck gebracht, dass der Vollzug des Beschäftigungsverhältnisses nicht allein bei tatsächlicher Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung vorliegt.

Im Falle eines rechtmäßigen Arbeitskampfes bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der Krankenversicherung (und damit auch in der Pflegeversicherung) bis zum Ende des Arbeitskampfes bestehen (§ 192 Abs. 1 SGB V). In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gibt es dagegen eine entsprechende Regelung nur für einen Monat (vgl. dazu die obigen Ausführungen). Da während des Streiks in der Regel keine Beitragsentrichtung erfolgt, weil kein Lohn gezahlt wird, kommt im Übrigen eine Beitragszeit nicht zustande.

Die Versicherung bleibt im Übrigen auch während eines freiwilligen Wehrdienstes erhalten (vgl. § 193 SGB V).

⁸ BSG, Urteile vom 24.9.2008 (B 12 KR 27/07 R; Die Beiträge 2008 – Beilage –, 326 und B 12 KR 22/07 R; Die Beiträge 2008 – Beilage –, 327)

3. Das beitragspflichtige Entgelt

3.1 Allgemeines

Die Sozialversicherung ist auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung aufgebaut. Der Versicherte hat bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Erwerbsminderung und Alter einen Anspruch auf Leistungen und muss hierfür laufend Beiträge entsprechend seinem Einkommen bezahlen.

3.2 Berechnung der Beiträge

Die Höhe der Beiträge richtet sich in der Pflichtversicherung nach dem Entgelt, das der Versicherte bezieht. Arbeitsentgelt i. S. von § 14 SGB IV sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Ist ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, gelten als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung und seines Beitrages zur Bundesagentur für Arbeit.

Gemäß der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) vom 21.12.2006 sind einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie lohnsteuerfrei sind und sich nachstehend nichts Abweichendes ergibt. Die SvEV wurde zuletzt durch Gesetz vom 3.6.2021 (BGBl I S. 1498) geändert.

Das gilt nicht für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, soweit das Entgelt, aus dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt.

Dem Arbeitsentgelt sind **nicht zuzurechnen**, soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz erhebt:

- Zuwendungen aus Anlass von Betriebsveranstaltungen nach § 40 Abs. 2 EStG. Es handelt sich hier um Sachzuwendungen der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer, z. B. bei Jubiläumsfeiern, Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern usw. Als Sachzuwendungen gelten Speisen, Getränke, Tabakwaren, Weihnachtspakete, Theaterkarten usw., wenn sie sich im üblichen Rahmen halten⁹. Diese Entscheidungen wurden durch das Urteil des glei-

⁹ Urteile des BFH v. 22.3.1985 – VI R 170/82 – BStBl. 1985 II, 529; USK 8570, VI R 82/83 – BStBl. 1985 II, S. 532; USK 8574

chen Gerichts vom 18.3.1986¹⁰ ergänzt. Hier heißt es, dass Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen als Arbeitslohn des einzelnen Arbeitnehmers anzusehen sind, wenn aus den Umständen (z. B. Häufigkeit, Dauer oder besondere Ausgestaltung der Betriebsveranstaltung) gefolgt werden kann, dass die Veranstaltung vom Arbeitgeber zum Anlass genommen wird, die Arbeitnehmer besonders zu entlohen. Diese Annahme kann – so der BFH – gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber für denselben Kreis von Arbeitnehmern jährlich mehr als zwei Betriebsveranstaltungen mit Vorteilsgewährung durchführt.

Bei den Lohnsteuer-Richtlinien ist als Freibetrag für Aufmerksamkeiten 60 Euro vorgeschrieben. Soweit es um Betriebsveranstaltungen geht, sind 110 Euro maßgebend.

Wird der vorstehend beschriebene Rahmen überschritten, liegt lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn und damit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor. Der Arbeitgeber kann allerdings nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG die Lohn- und Kirchensteuer für die Zuwendungen aus Anlass von Betriebsveranstaltungen mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % erheben. Macht er hier von Gebrauch, gehören die Zuwendungen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV nicht zum Arbeitsentgelt i. S. der Sozialversicherung.

- Beiträge und Zuwendungen nach § 40b EStG. Hierzu zählen Beiträge des Arbeitgebers für eine Direktversicherung der Arbeitnehmer und Zuwendungen an eine Pensionskasse bis zur Höhe von 1752 Euro im Kalenderjahr je Arbeitnehmer. Die pauschalbesteuerten Aufwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer in Höhe von 2,5 % des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts sind jedoch dem Arbeitsentgelt **zuzurechnen** (§ 1 Abs. 1 SvEV). Voraussetzung ist, dass die Versorgungsregelung – vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen – eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 % des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsieht. Die dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Beiträge und Zuwendungen vermindern sich um monatlich 13,30 Euro.
- Pauschal versteuerte Zuwendungen zu einer **privaten Unfallversicherung** unterliegen ebenfalls nicht der Beitragspflicht.

10 VI R 49/84 – BStBl. 1986 II, S. 575 – USK 8640

- Sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG, die nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV) sind. Nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG kann auf Antrag des Arbeitgebers die Lohnsteuer nach einem Pauschsteuersatz erhoben werden, wenn sonstige Bezüge in einer größeren Zahl von Fällen gewährt werden oder in einer größeren Zahl von Fällen Lohnsteuer nachzuerheben ist, weil der Arbeitgeber die Lohnsteuern nicht vorschriftsmäßig einbehalten hat. Voraussetzung ist, dass die Ermittlung der Lohnsteuer nach den §§ 39b bis 39d EStG schwierig ist oder einen unverhältnismäßigen Arbeitsaufwand erfordern würde. Die Pauschalierung ist ausgeschlossen, soweit der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer sonstige Bezüge von mehr als 1000 Euro im Kalenderjahr gewährt.

Ferner sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen:

- Beträge nach § 10 EFZG; das sind die Zuschläge im Bereich der Heimarbeit,
- Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG (Zuschüsse des Arbeitgebers),
- Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld (einschl. Saisonkurzarbeitergeld), soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen,
- steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung; dies gilt auch für darin enthaltene Beiträge, die aus einer Entgeltumwandlung stammen – 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung belaufen sich 2022 auf 3384 Euro im Westen bzw. 3240 Euro im Osten Deutschlands,
- Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds, soweit diese nach § 3 Nr. 66 EStG steuerfrei sind,
- steuerlich nicht belastete Zuwendungen des Beschäftigten zugunsten von durch Naturkatastrophen im Inland Geschädigten aus Arbeitsentgelt einschließlich Wertguthaben,
- Sanierungsgelder der Arbeitgeber zur Deckung eines finanziellen Fehlbeitrages an bestimmte Einrichtungen,
- Sachprämien nach § 37a EStG (Pauschalierung der Einkommensteuer durch Dritte),