

Niederschrift

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 04.05.2023

	Seite
1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Lehrern und Dozenten	3
2. Versicherungsrechtliche Beurteilung der Bezieher von Vorruhestandsgeld; hier: Auswirkungen des Bezuges einer Altersrente	9
3. Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Auswirkungen in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bei Gewährung von Arbeitslosengeld im Rahmen der sogenannten Gleichwohlgewährung und nachträglicher Erfüllung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für Zeiträume ab 01.01.2026	11
4. Beitragsrechtliche Behandlung zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährter steuerfreier oder pauschalbesteuerter Entgeltbestandteile; hier: Zusätzlichkeit von Einmalzahlungen	19
5. Beitragsrechtliche Behandlung von Arbeitgeberleistungen im Rahmen eines Mitarbeiter-PC-Programms	21

- 2 -

- unbesetzt -

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 04.05.2023

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Lehrern und Dozenten

Nach § 7 Absatz 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Typische Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Davon ist auszugehen, wenn der Beschäftigte seine Tätigkeit nicht frei gestalten kann, sondern in einen fremden Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung.

Das BSG hat in seiner jüngeren Rechtsprechung der letzten Jahre das Kriterium der betrieblichen Eingliederung geschärft und dessen maßgebende Bedeutung für die Statusbeurteilung herausgestellt. In zahlreichen Urteilen (beispielsweise zu Honorarärzten, Pflegekräften, Notärzten im Rettungsdienst, einem Buchführungshelfer oder einem Fahrkartenkontrolleur mit eigener Detektei) wurde aufgrund des Umfangs der betrieblichen Eingliederung und der damit einhergehenden Einschränkung der für Selbstständige typischen freien Gestaltung der Erwerbstätigkeit ein Beschäftigungsverhältnis festgestellt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich hiernach nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit

betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit sowie deren Art und Organisation bestimmt. So kann dieser bei sogenannten Diensten höherer Art, also der Tätigkeit hochqualifizierter Erwerbstätiger beziehungsweise Erwerbstätiger mit besonderer Leitungsfunktion auch in abgeschwächter Form noch für das Vorliegen einer Beschäftigung ausreichend und die Weisungsgebundenheit zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein. Da Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb weder in einem Rangverhältnis zueinander stehen noch kumulativ vorliegen müssen, kann eine persönliche Abhängigkeit daher auch allein durch die funktionsgerecht dienende Eingliederung in einen Betrieb gekennzeichnet sein (unter anderem BSG-Urteil vom 23.02.2021 - B 12 R 15/19 R -, USK 2021-1). Dabei kann insbesondere bei Hochqualifizierten oder Spezialisten das Weisungsrecht stark eingeschränkt und dennoch die Dienstleistung fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird (BSG-Urteil vom 19.10.2021 - B 12 R 10/20 R -, USK 2021-58).

Eine im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit deutet demnach auch nur dann auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diese Freiheit tatsächlich Ausdruck eines fehlenden Weisungsrechts und nicht nur Folge der Übertragung größerer Eigenverantwortung bei der Aufgabenerledigung auf den einzelnen Beschäftigten bei ansonsten fortbestehender funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess ist. Dabei kommt auch einer großen Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Arbeitszeit nur dann erhebliches Gewicht zu, wenn sich deren Grenzen nicht einseitig an dem durch die Bedürfnisse des Auftraggebers vorgegebenen Rahmen orientieren. Es spricht auch nicht gegen das Vorliegen eines – ggf. verfeinerten – Weisungsrechts, wenn sich beispielsweise Arbeitsort und/oder Arbeitszeit bereits aus „der Natur der Tätigkeit“ ergeben, also aus den mit der vertraglich vereinbarten Tätigkeit verbundenen Notwendigkeiten. Ausschlaggebend ist insoweit vielmehr, ob nach den konkreten Vereinbarungen ein Weisungsrecht hinsichtlich aller Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit besteht oder aber ausgeschlossen ist, und sich die Fremdbestimmtheit der Arbeit auch nicht über eine funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess innerhalb einer fremden Arbeitsorganisation vermittelt (BSG-Urteil vom 18.11.2015 - B 12 KR 16/13 R -, USK 2015-106).

Zur persönlichen Abhängigkeit gehört zudem keine wirtschaftliche Abhängigkeit. Insofern ist es für die Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit nicht von Bedeutung, ob die Tätigkeit als Haupterwerbsquelle oder im Nebenerwerb ausgeübt wird und ob es sich um kurze und seltene Arbeitseinsätze oder um eine verstetigte Geschäftsbeziehung handelt (BSG-Urteil vom 04.06.2019 - B 12 R 11/18 R -, USK 2019-33).

Diese Fortentwicklung der Rechtsprechung zum Beschäftigungsbegriff, die sich auch in den Entscheidungen der Sozialgerichte und Landessozialgerichte widerspiegelt, wird in dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 01.04.2022 berücksichtigt. Die darin enthaltenen bisherigen Maßstäbe für die Beurteilung des Erwerbsstatus von Lehrern und Dozenten sind dabei noch von der zahlreichen älteren Rechtsprechung zu diesem Personenkreis geprägt (unter anderem das letzte BSG-Urteil vom 14.03.2018 - B 12 R 3/17 R -, USK 2018-4).

Hiernach wird für Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert sind und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, ein Beschäftigungsverhältnis angenommen. Demgegenüber wird für Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen regelmäßig ein Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen ausgeschlossen, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden.

Mit Urteil vom 28.06.2022 - B 12 R 3/20 R -, USK 2022-25, zu einer Musikschullehrerin an einer städtischen Musikschule hat das BSG nunmehr auch seine Rechtsprechung zur Statusbeurteilung von Lehrern und Dozenten fortentwickelt und die bereits in der jüngeren Rechtsprechung vorgenommene Schärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung und dessen maßgebender Bedeutung für die Statusbeurteilung auch bei der Charakterisierung dieses Personenkreises angewandt.

Danach steht eine Musikschullehrerin, deren Tätigkeit sich durch die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung in festgelegten Räumen kennzeichnet und die auch in prägender Weise in die Organisationsabläufe der Musikschule eingliedert ist, indem diese die gesamte Organisation des Musikschulbetriebs in ihrer Hand hält, die Räume und Instrumente kostenfrei zur Verfügung stellt und nach außen gegenüber den Schülern allein auftritt, in

einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Musikschule. Im Rahmen der für die Beurteilung anzustellenden Gesamtschau spricht der Umstand, dass so gut wie keine unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, gegen eine selbstständige Tätigkeit. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere weder die Möglichkeit gegeben ist, im Rahmen des Vertragsverhältnisses eigene Schülerinnen und Schüler zu akquirieren und auf eigene Rechnung zu unterrichten, noch die geschuldete Lehrtätigkeit durch andere erbringen zu lassen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des BSG kommen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung überein, ihre Beurteilungsmaßstäbe für den in Rede stehenden Personenkreis zu präzisieren. Danach sind Lehrer/Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen in den Schulbetrieb eingegliedert und stehen in einem Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn die Arbeitsleistung insbesondere unter folgenden Umständen erbracht wird:

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
- Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume (einzelvertraglich oder durch Stundenpläne) durch die Schule/Bildungseinrichtung
- kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit
- Meldepflicht für Unterrichtsausfall aufgrund eigener Erkrankung oder sonstiger Verhinderung
- Ausfallhonorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall
- Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schülerveranstaltungen
- Verpflichtung zur Teilnahme an Lehrer- und Fachbereichskonferenzen oder ähnlichen Dienst- oder Fachveranstaltungen der Schuleinrichtung (dem steht eine hierfür vereinbarte gesonderte Vergütung als eine an der Arbeitszeit orientierter Vergütung nicht entgegen)
- selbstgestalteter Unterricht auf der Grundlage von Lehrplänen als Rahmenvorgaben geht nicht mit typischen unternehmerischen Freiheiten einher. Die zwar insoweit bestehende inhaltliche Weisungsfreiheit kennzeichnet die Tätigkeit insgesamt nicht als eine in unternehmerischer Freiheit ausgeübte Tätigkeit, insbesondere wenn
 - keine eigene betriebliche Organisation besteht und eingesetzt wird
 - kein Unternehmerrisiko besteht
 - keine unternehmerischen Chancen bestehen, weil zum Beispiel die gesamte Organisation des Schulbetriebs in den Händen der Schuleinrichtung liegt und keine eigenen Schüler

akquiriert und auf eigene Rechnung unterrichtet werden können, sowie die geschuldete Lehrtätigkeit nicht durch Dritte erbracht werden kann

Diese präzisierten Beurteilungsmaßstäbe finden – auch in laufenden Bestandsfällen – spätestens für Zeiten ab 01.07.2023 Anwendung.

Der Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit in der Anlage 5 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 01.04.2022 wird bei nächster Gelegenheit entsprechend angepasst.

- 8 -

- unbesetzt -

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 04.05.2023

2. Versicherungsrechtliche Beurteilung der Bezieher von Vorruhestandsgeld;
hier: Auswirkungen des Bezuges einer Altersrente

Bezieher von Vorruhestandsgeld werden nach § 5 Absatz 3 SGB V und § 20 Absatz 2 SGB XI wie gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Arbeiter und Angestellte behandelt und als solche der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung unterstellt. In der Rentenversicherung unterliegen Bezieher von Vorruhestandsgeld nach § 3 Satz 1 Nummer 4 SGB VI als sonstige Versicherte der Versicherungspflicht.

Der Begriff des Vorruhestandsgeldes wird im Vorruhestandsgesetz (VRG) definiert. Das Vorruhestandsgesetz ist zwar bis zum 31.12.1988 befristet gewesen und galt danach nur noch für vor dem 01.01.1989 eingetretene Vorruhestandsfälle (§ 14 VRG). Die Befristung des als Fördergesetz konzipierten Gesetzes bezieht sich jedoch ausschließlich auf die Förderleistungen (BSG-Urteil vom 26.11.1992 - 7 RAr 46/92 -). Das Vorruhestandsgesetz besteht demnach – wie das Altersteilzeitgesetz – auch nach Auslaufen der vorgesehenen Förderung fort.

Demnach setzt die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht unter anderem voraus, dass das Vorruhestandsgeld bis zum frühestmöglichen Beginn der Altersrente oder ähnlicher Bezüge öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn keine dieser Leistungen beansprucht werden kann, bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt wird, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht (§ 2 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b VRG in Verbindung mit Punkt 3 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 13./14.11.2007).

Im Zusammenhang mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung in § 34 SGB VI seit 01.01.2023 wurde die Frage gestellt, ob Vorruhestandsgeld auch über den Beginn einer vorgezogenen Altersrente hinaus bezogen werden kann, ohne dass sich dadurch Auswirkungen auf die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht ergeben.

Der Bezug einer vorgezogenen Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung steht dem kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtigen Bezug von Vorruhestandsgeld entgegen. Darüber hinaus lässt sich auch der Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente mit dem Bezug von Vorruhestandsgeld im Sinne des Vorruhestandsgesetzes nicht ohne weiteres vereinbaren. Soweit dabei im Vorruhestandsgesetz vom 13.04.1984 auf den Anspruch auf eine Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze (vorgezogene Altersrente) abgestellt wird, betraf dies zum damaligen Zeitpunkt abschlagsfreie Altersrenten, da die Abschläge auf vorgezogene Altersrenten erstmals mit dem Rentenreformgesetz 1992 eingeführt wurden. Mit der Intention des Vorruhestandsgesetzes, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu erleichtern, dürfte ein Zwang zur Inanspruchnahme einer Altersrente mit Abschlägen jedoch nicht vereinbar sein. Die Regelung ist daher dahingehend auszulegen, dass auf den Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente abzustellen ist.

Der Abschluss einer Vorruhestandsvereinbarung, die den Bezug eines Vorruhestandsgeldes über diesen Zeitpunkt hinaus vorsieht, steht dem kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtigen Bezug von Vorruhestandsgeld jedoch zunächst nicht entgegen. Die Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Vorruhestandsgeld endet ab dem Zeitpunkt, ab dem eine vorgezogene Altersrente (unerheblich, ob mit oder ohne Abschlägen) oder eine vergleichbare Alterssicherungsleistung bezogen wird oder eine vorgezogene Altersrente ohne Abschläge beansprucht werden kann, spätestens jedoch mit Erreichen der Regelaltersgrenze beziehungsweise dem Anspruch auf eine Regelaltersrente.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 04.05.2023

3. Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Auswirkungen in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bei Gewährung von Arbeitslosengeld im Rahmen der sogenannten Gleichwohlgewährung und nachträglicher Erfüllung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für Zeiträume ab 01.01.2026
-

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach § 157 Absatz 1 SGB III während der Zeit, für die Arbeitslose Arbeitsentgelt erhalten oder zu beanspruchen haben. Soweit Arbeitslose ihnen zustehendes Arbeitsentgelt aber nicht erhalten, wird Arbeitslosengeld gleichwohl gewährt (§ 157 Absatz 3 SGB III). Diese sogenannte Gleichwohlgewährung kommt zum Beispiel zur Anwendung, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses wegen eines Kündigungsschutzverfahrens streitig ist.

Für die Fälle der Gleichwohlgewährung, in denen der Anspruch auf Arbeitsentgelt nachträglich erfüllt wird, soll die Beurteilung des Versicherungsverhältnisses in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie das damit im Zusammenhang stehende beitragsrechtliche Verfahren nach § 335 Absatz 3 SGB III für Zeiträume ab 01.01.2026 im Grundsatz auf das Verfahren umgestellt werden, welches bisher nur für Fälle der Gewährung von Arbeitslosengeld im Rahmen der Gleichwohlgewährung nach einem Insolvenzgeldzeitraum angewendet wird.

Der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit haben die für Zeiträume ab 01.01.2026 maßgebende Verfahrensweise in ihrem gemeinsamen Rundschreiben „Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der Bezieher von Arbeitslosengeld“ vom 21.12.2022 beschrieben.

Um alle am Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags beteiligten Stellen – insbesondere die Arbeitgeber – über die anstehenden Änderungen zu informieren, werden die zentralen Aussagen des vorgenannten gemeinsamen Rundschreibens zusätzlich in Form eines gemeinsamen Besprechungsergebnisses nachstehend veröffentlicht.

In den Fällen der Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld nach § 157 Absatz 3 SGB III – mit und ohne Insolvenzereignis – ergeben sich für Zeiträume ab 01.01.2026 einheitlich nachfolgend beschriebene Auswirkungen auf die Versicherungsverhältnisse in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie in der Rentenversicherung, wenn nachträglich, zum Beispiel durch einen arbeitsgerichtlichen Vergleich, festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis fortbestanden und der Arbeitslosengeldbezieher noch Arbeitsentgelt zu erhalten hat. Die beschriebenen Auswirkungen stellen Änderungen der Verfahrensweisen bei der Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld vor einem Insolvenzgeldzeitraum, im Insolvenzgeldzeitraum ohne Beitragszahlung nach § 175 SGB III sowie bei Gleichwohlgewährung ohne Insolvenzereignis dar. Für Fälle der Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld nach einem Insolvenzgeldzeitraum ergeben sich zum 01.01.2026 hingegen keine Auswirkungen auf die Versicherungsverhältnisse. Allerdings werden auch in diesen Fällen die Verfahrensweisen zur Ermittlung der in den Beitragsnachweis zu übernehmenden Beiträge und des in die Entgeltmeldung einzustellenden beitragspflichtigen Arbeitsentgelts angepasst.

Überschreiten die Zeiträume der Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld den 31.12.2025, sind die Zeiträume ab dem 01.01.2026 auf Grundlage des neuen Verfahrens abzuwickeln.

1. Auswirkungen auf das Versicherungsverhältnis in der Kranken- und Pflegeversicherung

In Zeiten der Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld ab 01.01.2026, für die der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit die Beiträge in Anwendung der Regelung des § 335 Absatz 3 SGB III zu ersetzen hat, bleibt die Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 2 SGB V neben der wiederauflebenden Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 SGB V bestehen.

1.1 Rückwirkende Bewilligung von Insolvenzgeld

Erhält der Arbeitnehmer rückwirkend Insolvenzgeld und wurde in dem Bewilligungszeitraum des Insolvenzgeldes bereits Arbeitslosengeld im Rahmen der Gleichwohlgewährung nach § 157 Absatz 3 SGB III gezahlt, wird für die praktische Abwicklung der Beiträge und Meldungen durch die Bundesagentur für Arbeit davon ausgegangen, dass die Versicherungspflicht aufgrund des Arbeitslosengeldbezugs nach § 5 Absatz 1 Nummer 2

SGB V entfällt. An die Stelle der Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 2 SGB V tritt Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 SGB V aufgrund des für den Insolvenzzeitraum fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses.

1.2 Abweichungen bei zuvor freiwillig oder privat krankenversicherten Arbeitnehmern

War die Person, die Arbeitslosengeld im Rahmen der Gleichwohlgewährung bezieht, vor diesem Leistungsbezug als Beschäftigter freiwillig krankenversichert, wird die freiwillige Krankenversicherung bei Rückabwicklung der Gleichwohlgewährung nach Maßgabe des BSG-Urteils vom 25.09.1981 - 12 RK 58/80 -, USK 81268, wieder voll wirksam, sobald das Ende des Arbeitsverhältnisses feststeht. Die zwischenzeitlich bestandene Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 2 SGB V wird dann aufgehoben. Nur so kann die Krankenkasse die rechtmäßigen Beiträge zur freiwilligen Versicherung aus dem Arbeitsentgelt gegenüber dem Mitglied erheben sowie das Mitglied seinen Anspruch auf den Zuschuss nach § 257 Absatz 1 Satz 1 SGB V gegenüber dem Arbeitgeber realisieren. In diesen Fällen wird der allgemeine Vorrang der Versicherungspflicht vor der freiwilligen Versicherung durchbrochen und umgekehrt. Im Fokus stehen hierbei die nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 SGB V wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreien Beschäftigten. Einbezogen werden in diese Regelung jedoch auch andere freiwillig krankenversicherte Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld wie zum Beispiel hauptberuflich selbstständig Erwerbstätige mit einer Nebenbeschäftigung, die nach § 5 Absatz 5 SGB V von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung ausgeschlossen sind. Dieses Rechtsverständnis gilt ebenso für Beschäftigte, die von der Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 SGB V ausgeschlossen sind, sofern sie nicht freiwillig krankenversichert, sondern in der Auffang-Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 13 SGB V versichert sind. Auch in diesen Fällen ist nach dem Grundsatz der Erhebung der vollständigen Beitragseinnahmen (nach den für freiwillig Versicherte geltenden Regelungen, vergleiche § 227 SGB V) der Auffang-Versicherungspflicht der Vorrang einzuräumen.

Bestand vor Beginn des Bezugs von Arbeitslosengeld im Rahmen der Gleichwohlgewährung eine private Krankenversicherung und hat sich der Leistungsbezieher nicht nach § 8 Absatz 1 Nummer 1a SGB V von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen, bleibt die Krankenversicherungspflicht als Bezieher von Arbeitslosengeld von der Rückabwicklung der

Gleichwohlgewährung unberührt. Die rückwirkend eintretende Versicherungsfreiheit nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 SGB V schließt die Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 2 SGB V in diesen Fällen nicht aus (§ 6 Absatz 3 Satz 1 SGB V). Zu einer Beitragspflicht aus dem neben dem Arbeitslosengeld gewährten Arbeitsentgelt kommt es nicht, da es sich nicht um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt. Lässt sich die bisher privat versicherte Person hingegen als Bezieher von Arbeitslosengeld von der Versicherungspflicht befreien, stellt sich die Frage der Rückabwicklung eines Versicherungsverhältnisses in der gesetzlichen Krankenversicherung erst gar nicht.

Die vorstehenden Aussagen zu den Ziffern 1, 1.1 und 1.2 gelten entsprechend für das Versicherungsverhältnis in der sozialen Pflegeversicherung.

2 Auswirkungen auf das Versicherungsverhältnis in der Rentenversicherung

Die Versicherungspflicht wird grundsätzlich nicht rückwirkend beseitigt, wenn die Rechtsgrundlage entfällt oder der Rechtsgrund für die Leistung rückwirkend ausgetauscht wird. Dies gilt auch für den Fall, dass die Bewilligung der Sozialleistung rückwirkend aufgehoben und die Leistung zurückgefordert und zurückgezahlt oder (auf andere Weise) erstattet wird. Dem liegt der Gedanke des Vertrauen-Dürfens in den mit dem Leistungsbezug verbundenen Versicherungsschutz zugrunde. Der Versicherungsschutz muss im jeweiligen Zeitpunkt klar erkennbar sein; rückwirkende Veränderungen sind grundsätzlich unbeachtlich (vgl. Urteil des BSG vom 15.05.1984 - 12 RK 7/83 -, USK 8496). Demgemäß sind Beitragserstattungen ausgeschlossen, wenn sie auf einer nachträglichen Änderung der Rechtslage – auch mit Rückwirkung – beruhen.

Auf den oben genannten Vertrauensschutz kommt es allerdings dann nicht an, wenn mit der Aufhebung der Bewilligung und der Rückzahlung der Leistung einer nachträglich anerkannten anderweitigen Beitragspflicht Geltung verschafft wird (zum Beispiel, wenn nachträglich eine versicherungspflichtige Beschäftigung an die Stelle der Entgeltersatzleistung tritt).

Der oben genannte Vertrauensschutz ist auch dann unerheblich, wenn nachträglich Beitragsfreiheit eintritt, weil eine Vollrente wegen Alters nach Ablauf des Monats, in dem die

Regelaltersgrenze erreicht wurde, rückwirkend zugiebilligt wird und somit die Versicherungspflicht aufgrund der nachträglich ab Rentenbeginn eintretenden Versicherungsfreiheit im Sinne von § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB VI entfällt¹.

Auf den oben genannten Vertrauensschutz können sich Versicherte nicht berufen, wenn das Vertrauen in die mit dem Leistungsbezug verbundene rentenversicherungsrechtliche Absicherung nicht schutzwürdig ist, weil auch das Vertrauen auf den Bestand der Leistungsbewilligung keinen Schutz genießt (§ 45 Absatz 2 Satz 3, § 48 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 und 4 SGB X). In den Fällen, in denen die Entgeltersatzleistung aus Gründen mangelnden Vertrauensschutzes nach § 45 Absatz 2 Satz 3, § 48 Absatz 1 Nummer 2 und 4 SGB X durch den Leistungsträger zurückgefordert wird, besteht auch kein Vertrauensschutz bezüglich der rentenversicherungsrechtlichen Absicherung während der zu Unrecht bezogenen Leistung. In diesen Fällen entfällt rückwirkend die Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nummer 3 SGB VI.

2.1 Rückwirkende Bewilligung von Insolvenzgeld

Arbeitnehmer haben nach § 165 Absatz 1 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. Insolvenzgeld wird regelmäßig erst rückwirkend nach der Entscheidung über den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens geleistet. Wurde im Bewilligungszeitraum des Insolvenzgeldes bereits Arbeitslosengeld im Rahmen der sogenannten Gleichwohlgewährung nach § 157 Absatz 3 SGB III gezahlt, entfällt nachträglich die Versicherungspflicht aufgrund des gezahlten Arbeitslosengeldes nach § 3 Satz 1 Nummer 3 SGB VI. Die Versicherungspflicht aufgrund des gezahlten Arbeitslosengeldes entfällt, obwohl es sich bei dem Insolvenzgeld selbst nicht um eine rentenversicherungspflichtige Leistung handelt. An die Stelle der Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nummer 3 SGB VI aufgrund des Arbeitslosengeldes tritt Versicherungspflicht nach § 1 SGB VI aufgrund des während des Insolvenzgeldzeitraums fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses.

¹ Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit besteht trotz der Änderung des § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB VI ab 01.01.2017 in den Fällen des Arbeitslosengeldbezuges beim Bezug einer Altersvollrente nicht erst ab dem Folgemonat des Erreichens der Regelaltersgrenze Versicherungsfreiheit, sondern (weiterhin) bereits ab Beginn der Altersvollrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze. Nach Auffassung der Deutschen Rentenversicherung Bund widerspricht diese Auffassung jedoch dem Wortlaut der Regelung. Das Bayerische LSG hat die Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung Bund mit Urteil vom 10.11.2022 - L 14 R 622/21 - bestätigt. Gegen das Urteil wurde von der Bundesagentur für Arbeit Revision eingelegt.

3 Ersatzpflicht des Arbeitgebers für Zeiten der Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld bei fortbestehendem Arbeitsentgeltanspruch

Bei Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld nach § 157 Absatz 3 SGB III geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nach § 115 SGB X bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistung auf die Bundesagentur für Arbeit über. Daneben verpflichtet § 335 Absatz 3 SGB III den Arbeitgeber, der Bundesagentur für Arbeit die geleisteten Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie die nach § 166 Absatz 1 Nummer 2 oder Nummer 2c SGB VI bemessenen Rentenversicherungsbeiträge zu ersetzen, soweit dieser für dieselbe Zeit Beiträge zur Krankenversicherung und/oder zur Rentenversicherung aus dem Arbeitsentgelt zu entrichten hat.

Eine Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld nach § 157 Absatz 3 SGB III liegt dann vor, wenn ein Arbeitsentgelt-/Urlaubsabgeltungsanspruch besteht und aktuell nicht verwirklicht werden kann beziehungsweise ein solcher Anspruch möglicherweise besteht oder entstehen kann (zum Beispiel bei Kündigungsschutzklagen). Wird der Anspruch auf Arbeitsentgelt/Urlaubsabgeltung vom Arbeitgeber später ganz oder teilweise erfüllt, richtet sich die Rückabwicklung nach § 115 SGB X (für die Leistung) und nach § 335 Absatz 3 SGB III (für die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge). Davon betroffen sind die Zeiträume bis zum rechtlich festgestellten Ende des Beschäftigungsverhältnisses (zum Beispiel bei Kündigungsschutzklagen) aber auch in Insolvenzfällen die Zeiten vor und nach dem Insolvenzgeldzeitraum bis zum fiktiven rechtlichen Ende der Beschäftigung. Ebenso können Zeiten im Insolvenzgeldzeitraum betroffen sein, falls die Bundesagentur für Arbeit in dieser Zeit abweichend vom Regelfall neben den Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträgen aus dem Arbeitslosengeld keine Beiträge nach § 175 SGB III entrichtet hat.

Für die Zeiten der Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld gilt das nachfolgend beschriebene Verfahren:

- Die Bundesagentur für Arbeit zeigt bei Beginn der Gleichwohlgewährung beim Arbeitgeber/Insolvenzverwalter ihre Ansprüche für das zu ersetzende Arbeitslosengeld und die darauf entfallenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (§ 157 Absatz 3 SGB III in Verbindung mit § 115 Absatz 1 SGB X, § 335 Absatz 3 Satz 1 SGB III) an.

- Nach abschließender Klärung des Arbeitsentgeltanspruchs fordert die Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum der Gleichwohlgewährung die bereits gezahlten Leistungen und die darauf entfallenden Beiträge vom Arbeitgeber/Insolvenzverwalter.
- Es besteht seitens der Bundesagentur für Arbeit kein Anspruch auf Aufrechnung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung gegenüber dem vom Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) verwalteten Gesundheitsfonds bzw. der landwirtschaftlichen Krankenkasse und der Beiträge zur Rentenversicherung gegenüber dem Rentenversicherungsträger. Die aufgrund des Leistungsbezugs entrichteten Beiträge verbleiben im Gesundheitsfonds/bei der landwirtschaftlichen Krankenkasse und bei den Rentenversicherungsträgern. Die Meldungen bei der zuständigen Krankenkasse werden nicht storniert.
- Der Arbeitgeber/Insolvenzverwalter ist bedingt durch den Arbeitsentgeltanspruchsübergang und Beitragsersatzanspruch der Bundesagentur für Arbeit insoweit von seinen Zahlungsverpflichtungen gegenüber der Einzugsstelle bis zur Höhe der für das Arbeitslosengeld gezahlten Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge befreit (§ 335 Absatz 3 Satz 2 SGB III). Bemessungsgrundlage für die vom Arbeitgeber/Insolvenzverwalter zu zahlenden Beiträge und Umlagen ist dementsprechend der (Brutto-)Arbeitsentgeltanspruch vermindert um die im jeweiligen Versicherungszweig beitragspflichtigen Einnahmen aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld, die dem Ersatzanspruch der Bundesagentur für Arbeit zugrunde liegen. Die aus dem (positiven) Differenzbetrag zu ermittelnden Beiträge sind in den Beitragsnachweis zu übernehmen.
- Die Einzugsstelle überwacht die verbleibende Zahlung der Beiträge und Umlagen. Sie erhält eine Durchschrift der von der Agentur für Arbeit gegenüber dem Arbeitgeber/Insolvenzverwalter geltend gemachten Ersatzansprüche.
- Der Arbeitgeber/Insolvenzverwalter hat in der Meldung gegenüber der Einzugsstelle für den Zeitraum der Gleichwohlgewährung den Teil des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu melden, welcher die beitragspflichtigen Einnahmen aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld nach § 166 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI überschreitet.
- Hat der Arbeitgeber/Insolvenzverwalter zunächst in Unkenntnis der Gleichwohlgewährung eine Meldung über die volle Höhe des Arbeitsentgeltanspruchs und einen Beitragsnachweis über die daraus resultierende volle Beitragshöhe abgegeben, sind diese nach Kenntnis der Gleichwohlgewährung zu korrigieren.

Beispiel 1

Arbeitsentgelt bis 31.03.2026:	4.000 Euro mtl.
Arbeitslosengeld (Gleichwohlgewährung) vom 01.04.2026 bis 31.10.2026	
Beitragspflichtige Einnahme aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld:	3.200 Euro mtl.
Ende des Arbeitsverhältnisses nach arbeitsgerichtlichem Vergleich am 31.10.2026	
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vom 01.04.2026 bis 31.10.2026:	4.000 Euro mtl.

Für den relevanten Zeitraum vom 01.04.2026 bis 31.10.2026 fließt folgendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in die Abmeldung des Arbeitgebers ein:
4.000 Euro ./ 3.200 Euro = 800 Euro x 7 Monate = 5.600 Euro

Beispiel 2

Arbeitsentgelt bis 31.03.2026:	4.000 Euro mtl.
Arbeitslosengeld (Gleichwohlgewährung) vom 01.04.2026 bis 31.10.2026	
Beitragspflichtige Einnahme aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld:	3.200 Euro mtl.
Ende des Arbeitsverhältnisses nach arbeitsgerichtlichem Vergleich am 31.10.2026	
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vom 01.04. bis 31.10.2026 (lt. Vergleich):	3.000 Euro mtl.

Da das beitragspflichtige Arbeitsentgelt für den relevanten Zeitraum vom 01.04.2026 bis 31.10.2026 jeden Monat die beitragspflichtige Einnahme aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld nicht überschreitet, fließt für diesen Zeitraum kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in die Abmeldung des Arbeitgebers ein.

Beispiel 3

Arbeitsentgelt bis 31.03.2026:	4.000 Euro mtl.
Insolvenzereignis am 01.07.2026 und Insolvenzgeld vom 01.04.2026 bis 30.06.2026	
Arbeitslosengeld (Gleichwohlgewährung) bis zum fiktiven rechtlichen Ende der Beschäftigung vom 01.07.2026 bis 30.09.2026	
Beitragspflichtige Einnahme aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld:	3.200 Euro mtl.
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt aus Abschluss des Insolvenzverfahrens vom 01.07.2026 bis 30.09.2026:	4.000 Euro mtl.

Für den relevanten Zeitraum vom 01.07.2026 bis 30.09.2026 fließt folgendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in die Abmeldung des Arbeitgebers ein:
4.000 Euro ./ 3.200 Euro = 800 Euro x 3 Monate = 2.400 Euro

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 04.05.2023

4. Beitragsrechtliche Behandlung zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährter steuerfreier oder pauschalbesteuerter Entgeltbestandteile;
hier: Zusätzlichkeit von Einmalzahlungen
-

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Absatz 1 Satz 1 SGB IV 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 oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Nach § 1 SvEV sind jedoch bestimmte Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen nicht zum Arbeitsentgelt zu zählen, wenn sie vom Arbeitgeber nach den Regelungen des Steuerrechts lohnsteuerfrei belassen oder pauschalbesteuert werden. Dies gilt für die in § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummern 1, 4 und 4a SvEV näher bezeichneten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen jedoch nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden. Für die Steuerfreiheit oder Pauschalbesteuerung bestimmter Zuwendungen sieht bereits das Steuerrecht das Zusätzlichkeitserfordernis vor.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich in der Vergangenheit wiederholt mit dem Zusätzlichkeitserfordernis, insbesondere im Rahmen von Entgeltumwandlungen, denen ein vorheriger Entgeltverzicht vorausgeht, befasst. Zuletzt wurden die Auswirkungen des Urteils des Bundessozialgerichts (BSG) vom 23.02.2021 - B 12 R 21/18 R - (USK 2021-6) in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 11.11.2021 beraten (vergleiche Punkt 1 der Niederschrift). Angesichts der mittlerweile inhaltlich weitgehend deckungsgleichen Merkmale für die Erfüllung des Zusätzlichkeitserfordernisses im Steuerrecht einerseits und im Beitragsrecht andererseits sind hiernach grundsätzlich die Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses nach § 8 Absatz 4 EStG in Ansatz zu bringen und zu prüfen, also auch dann, wenn allein das Beitragsrecht der Sozialversicherung - nicht aber das Steuerrecht - für bestimmte Tatbestände ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangt. Bei Entgeltumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts und daraus resultierenden neuen Zuwendungen des

Arbeitgebers ist daher regelmäßig davon auszugehen, dass es an der Zusätzlichkeit der neuen Zuwendungen fehlt.

Eine Unterscheidung zwischen Entgeltverzicht auf laufendes und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wurde dabei nicht getroffen. Aus der Praxis wurde im Zusammenhang mit Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bis 1.440 EUR pro Kalenderjahr, für deren Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 39 EStG kein Zusätzlichkeitserfordernis besteht, die Frage gestellt, ob deren Finanzierung auch durch Einmalzahlungen wie beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld im Wege eines vorausgehenden Entgeltverzichts möglich ist. Dabei wurde auf die zugelassene Verwendung von Einmalzahlungen für nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SvEV beitragsfreie, zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährte Beiträge zu Direktversicherungen verwiesen (vgl. Ziffer 5.2.2.2 des gemeinsamen Rundschreibens zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 21.11.2016). Fraglich ist demnach, ob die Festlegungen zum Zusätzlichkeitserfordernis in dem Besprechungsergebnis vom 11.11.2021 auch für die Verwendung von Einmalzahlungen Anwendung finden.

Bei den Festlegungen zum Zusätzlichkeitserfordernis ist nicht zwischen der Verwendung von laufendem und einmaligem Arbeitsentgelt zu unterscheiden. Eine solche Differenzierung ergibt sich weder aus dem Steuerrecht noch dem Beitragsrecht. Soweit in bisherigen Entscheidungen des BSG die Zusätzlichkeit für Direktversicherungsbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung verwendeter Einmalzahlungen ohne konkrete Begründung angenommen wurde (Urteile vom 21.08.1997 - 12 RK 44/96 -, USK 9723, und 14.07.2004 - B 12 KR 10/02 R -, USK 2004-39), kann dem nicht ohne weitere konkrete Rechtsprechung gefolgt werden.

Im Übrigen sind die Aussagen in dem gemeinsamen Rundschreiben zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 21.11.2016 auf eine Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Finanzierung von Direktversicherungen aus den neunzehnhundertsiebziger Jahren zurückzuführen. Sie stehen dementsprechend auch mit den vorgenannten Urteilen des BSG vom 21.08.1997 und 14.07.2004 nicht im Zusammenhang. Von daher lässt sich daraus keine verallgemeinernde Rechtsauffassung, wonach bei der Finanzierung bestimmter Zuwendungen aus Einmalzahlungen die Zusätzlichkeit stets gegeben ist, ableiten. Aus Bestandsschutzgründen bleibt die Verwendung von Einmalzahlungen für nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SvEV beitragsfreie, zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährte Direktversicherungsbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung jedoch weiterhin zulässig.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 04.05.2023

5. Beitragsrechtliche Behandlung von Arbeitgeberleistungen im Rahmen eines Mitarbeiter-
PC-Programms

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Absatz 1 Satz 1 SGB IV 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 oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Nach § 1 SvEV sind jedoch bestimmte Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen nicht zum Arbeitsentgelt zu zählen, wenn sie vom Arbeitgeber nach den Regelungen des Steuerrechts lohnsteuerfrei belassen oder pauschalbesteuert werden. Dies gilt für die in § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummern 1, 4 und 4a SvEV näher bezeichneten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen jedoch nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden.

Ebenfalls zum Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Absatz 1 Satz 1 SGB IV gehört als Sachbezug der geldwerte Vorteil für die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber auch zur privaten Nutzung gewährte Überlassung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten (zum Beispiel Laptops, Tablets und Smartphones). Bei aktuell bestehenden Leasing-Modellen wie dem sogenannten Mitarbeiter-PC-Programm (MPP) verzichten die Beschäftigten für die Vertragslaufzeit der Nutzungsüberlassung der Geräte auf einen Teil ihres Gehalts.

Die Zuwendung in Form des geldwerten Vorteils des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung der betrieblichen Geräte stellt sich unter den Voraussetzungen des § 3 Nummer 45 EStG als steuerfreie Einnahme dar, und zwar unabhängig davon, ob die Zuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird oder nicht. Für die Beitragsfreiheit wird hingegen verlangt, dass diese Arbeitgeberleistung „zusätzlich zu Löhnen und Gehältern“ gewährt wird (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SvEV). Diese Voraussetzung ist bei einer Entgeltumwandlung jedoch nicht erfüllt. Bei Entgeltumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts und daraus resultierenden neuen Zuwendungen des

Arbeitgebers ist regelmäßig davon auszugehen, dass es an der Zusätzlichkeit der neuen Zuwendungen fehlt (vgl. Punkt 1 der Niederschrift über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 11.11.2021).

Die Bewertung des geldwerten Vorteils (Höhe des anzusetzenden Sachbezugswertes) richtet sich bei derartigen sonstigen Sachbezügen nach § 3 Absatz 1 Satz 1 SvEV. Danach ist als Wert für Sachbezüge, für die keine amtlichen Sachbezugswerte festgesetzt sind und die nicht nach § 8 Absatz 2 Satz 2 bis 5 EStG oder § 8 Absatz 3 EStG zu bewerten sind, der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort im Zeitpunkt der Abgabe anzusetzen.

Für die Vorteile aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten sind keine amtlichen Sachbezugswerte, pauschale oder durchschnittliche Werte der Nutzungsüberlassung festgesetzt. Es existieren zwar ältere Erlasse zu pauschalen Nutzungswertmethoden, die sich mit der Überlassung von TV- und Radiogeräten zur privaten Nutzung befassen. Diese werden vorliegend jedoch nicht für anwendbar erachtet. Für eine Anwendung der 1-Prozent-Regelung, wie sie bei der privaten Nutzung von Dienstfahrzeugen üblich ist, fehlt es ebenfalls an einer rechtlichen Grundlage.

Demzufolge ist grundsätzlich der übliche Abgabepreis als Sachbezugswert heranzuziehen. Die Bewertung nach dem üblichen Abgabepreis ist bei den in Rede stehenden Geräten jedoch aufwendig und durch eine hohe Komplexität bei der Ermittlung des Nutzungsvorteils im Einzelfall geprägt. Hinzu kommt, dass die Geräte nicht übereignet, sondern im Wege des Leasings nur zeitlich befristet überlassen werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind daher der Auffassung, dass als Wert für die Nutzungsüberlassung das Nutzungsentgelt anzusetzen ist, das in der Regel dem Betrag der Gehaltsumwandlung entspricht. Weichen im Einzelfall die Höhe der Leasingrate und die Höhe des Entgeltverzichts voneinander ab, ist als Wert für die Nutzungsüberlassung die Höhe der vom Arbeitgeber als Leasingnehmer vereinbarten Leasingrate in Ansatz zu bringen. Die sich dadurch ergebende Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage des geldwerten Vorteils als Sachbezug soll mit den nachstehenden Beispielen veranschaulicht werden.

Beispiel 1

Der Arbeitgeber überlässt im Rahmen einer Gehaltsumwandlung dem Mitarbeiter ein Smartphone, das dieser auch privat nutzen darf.

Arbeitsentgelt vor Entgeltumwandlung mtl.	3.000 EUR
Leasingrate für Arbeitgeber mtl.	50 EUR
Entgeltverzicht mtl.	50 EUR

Der Beitragsbemessung sind zugrunde zu legen:

neuer Barlohnanspruch mtl.	2.950 EUR
+ Sachbezug für Smartphone-Überlassung mtl.	<u>50 EUR</u>
Gesamt:	3.000 EUR

Die Sozialversicherungsbeiträge sind aus 3.000 EUR zu erheben.

Beispiel 2

Wie Beispiel 1, aber die monatliche Leasingrate übersteigt den monatlichen Entgeltverzicht.

Leasingrate für Arbeitgeber mtl.	60 EUR
Entgeltverzicht mtl.	50 EUR

Der Beitragsbemessung sind zugrunde zu legen:

neuer Barlohnanspruch mtl.	2.950 EUR
+ Sachbezug für Smartphone-Überlassung mtl.	<u>60 EUR</u>
Gesamt:	3.010 EUR

Die Sozialversicherungsbeiträge sind aus 3.010 EUR zu erheben.

Die Leasingrate wird beitragsrechtlich einheitlich beurteilt, sodass auch die Anteile oberhalb des Entgeltumwandlungsbetrags nicht als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt erbracht angesehen werden und damit der Beitragsbemessung zugrunde zu legen sind.

Beispiel 3

Wie Beispiel 1, aber die monatliche Leasingrate ist geringer als der monatliche Entgeltverzicht.

Leasingrate für Arbeitgeber mtl.	40 EUR
Entgeltverzicht mtl.	50 EUR

Der Beitragsbemessung sind zugrunde zu legen:

neuer Barlohnanspruch mtl.	2.950 EUR
+ Sachbezug für Smartphone-Überlassung mtl.	<u>40 EUR</u>
Gesamt:	2.990 EUR

Die Sozialversicherungsbeiträge sind aus 2.990 EUR zu erheben.

- 24 -

- unbesetzt -