

II. Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV

1. Grundsätze

Nach § 14 Abs. 1 SGB IV sind Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung. Dabei ist gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht. Es spielt auch keine Rolle, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie gewährt werden. Unwichtig ist auch, ob die Einnahmen unmittelbar aus der Beschäftigung oder in Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Nach dem Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH)¹³ sind durch das Dienstverhältnis veranlasste Leistungen des Arbeitgebers auch dann Arbeitsentgelt, wenn es an einem Rechtsgrund fehlt. Die Entscheidung ist zwar zum Steuerrecht ergangen, jedoch auch im Sozialversicherungsbereich anwendbar.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 28. 9. 2005¹⁴ festgestellt, dass die Zahlungen eines Chefarztes an nichtärztliches Personal kein Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne darstellen. Der Chefarzt war also nicht verpflichtet, die Arbeitnehmeranteile zu übernehmen. Im zu entscheidenden Fall ging es um Mitarbeiter eines Universitätsklinikums. Diese erhielten die erwähnten Zahlungen ohne Abzüge. Die Zahlungen wurden der zuständigen Bezügestelle des Klinikums gemeldet. Von dort aus wurde die Arbeitsvergütung berechnet. Die klagende medizinisch-technische Assistentin verlangte die Zahlung des Arbeitgeberanteils vom Chefarzt. Dies wurde vom BAG aus den geschilderten Gründen abgelehnt.

Arbeitsentgelt sind auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden.¹⁵

Ist ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, gelten gem. § 14 Abs. 2 SGB IV als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung. Sind bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung nicht gezahlt worden, gilt ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart.

13 VI R 19/03 (Die Beiträge 2006 – Beil. – S. 250).

14 5 AZR 408/04 (Die Beiträge 2006 – Beil. – S. 274).

15 Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 10.

Bei Verwendung eines Haushaltsschecks gilt der ausgezahlte Betrag zuzüglich der durch Abzug vom Arbeitslohn einbehaltenen Steuern als Arbeitsentgelt¹⁶.

Mit der Berechnung des Bruttoarbeitsentgelts bei Nettolohnvereinbarungen beschäftigen sich auch die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger in ihrer Besprechung vom 18./19. 11. 2002¹⁷. Es ging dabei darum, dass eine Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge nach dem Mittelbetrag der Lohnsteuerstufen nicht zulässig ist, sondern die Beiträge zur Sozialversicherung nach dem centgenauen Betrag des Arbeitsentgelts berechnet werden müssen¹⁸.

Die Besprechungsteilnehmer vertraten die Auffassung, dass bei Nettolohnvereinbarungen das entsprechende Bruttoarbeitsentgelt durch Hochrechnung ermittelt werden muss. Dabei sind die vom Arbeitgeber übernommenen Steuern (Lohnsteuer, gegebenenfalls Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag) und die vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen zusammenzurechnen.

Das entsprechende Bruttoarbeitsentgelt ist dabei entweder mit einem Lohnberechnungsprogramm oder im Wege des sogenannten Abtastverfahrens zu ermitteln. Beim Abtastverfahren kann die Hochrechnung der Steuer anhand einer Lohnsteuertabelle erfolgen. Dagegen müssen die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen in Prozentsätzen vom jeweiligen Ausgangswert berechnet werden.

Bei Ermittlung des Entgelts spielt auch die sogenannte Gleitzone eine bedeutende Rolle¹⁹.

Zu erwähnen sind hier ferner flexible Arbeitszeitregelungen²⁰.

Wirken Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Zwecke der Lohnsteuerhinterziehung einverständlich zusammen, so liegt nach Auffassung des Bundesgerichtshofes (BGH) im Urteil vom 24. 9. 1986²¹ in der Vereinbarung, dass ein bestimmtes Arbeitsentgelt voll und ohne Abzüge ausgezahlt wird, in der Regel eine Nettoabrede. Voraussetzung sei, dass das Arbeitsentgelt dem Arbeitnehmer mit der Auszahlung auf Dauer ungekürzt verbleiben soll. Das BSG hat hierzu allerdings im Urteil vom 22. 9. 1988²² eine andere Auffassung vertreten. Es stellte zunächst fest, zu einer Nettolohnabrede sei es

16 Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 8.

17 Die Beiträge 2003 S. 432.

18 Vgl. § 2 Satz 1 der Beitragsverfahrensverordnung (BVV).

19 Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 6.

20 Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 11.

21 3 StR 336/86 (Die Beiträge 1987 S. 314).

22 12 RK 36/86 (Die Beiträge 1989 S. 171).

erforderlich, dass vor oder bei Auszahlung des Entgeltes ausdrücklich oder wenigstens durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers zu erkennen ist, dass er die Steuern und Beitragsanteile seines Beschäftigten übernimmt und ihm damit zusätzlich einen weiteren Vermögensvorteil zuwenden wollte. Weiter führte das BSG am 22. 9. 1988 aus, dass bei einer Beitragshinterziehung nicht wie bei einer Nettolohnvereinbarung zu verfahren sei. Der Barlohn ist nicht um Beitragsanteile des Arbeitnehmers sowie die bei rechtmäßigem Verhalten angefallenen Steuern zu erhöhen und zu einem Bruttoentgelt „hochzurechnen“.

Die in § 14 SGB IV enthaltene Regelung zur Nettolohnvereinbarung ist im Falle der Beitragshinterziehung mithin auch nicht entsprechend anzuwenden. Wird der Arbeitnehmeranteil der Beiträge vom Arbeitgeber nicht übernommen, sondern hat er ihn lediglich infolge einer gesetzlichen Lastenverschiebung zu tragen und ist ferner im Zeitpunkt der Entgeltfortzahlung noch offen, wer im Falle des Entdecktwerdens der Steuer- und Beitragshinterziehung die Steuer trägt, ist nach Ansicht des BSG festzustellen, ob der Arbeitgeber solche Steuern übernommen und auf einen Regress beim Arbeitnehmer verzichtet hat. Ist das der Fall, so ist weiter zu ermitteln, wie hoch die übernommene Steuer gewesen ist. Diese stellt dann einen vermögenswirksamen und damit beitragspflichtigen Vorteil dar.

Würden die Beiträge wie in Fällen einer Nettolohnvereinbarung berechnet, würde ein Arbeitsentgelt zugrunde gelegt werden, das in keinem Verhältnis mehr zu dem von den Vertragspartnern angenommenen Wert der Arbeitsleistung steht.

Das hätte nach Ansicht des BSG einerseits eine Belastung des Arbeitgebers mit verhältnismäßig hohen Beiträgen zur Folge, der andererseits eine übermäßige Vergünstigung für den Arbeitnehmer – insbesondere in der Rentenversicherung – entsprechen würde, obwohl er an der Beitragshinterziehung mitgewirkt hat.

Die Teilnehmer an der Besprechung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger am 30./31. 10. 1990²³ beschäftigten sich u. a. mit der Entscheidung des BSG vom 22. 9. 1988. Sie wiesen darauf hin, aus § 14 Abs. 2 SGB IV folge, dass ein vereinbartes Nettoarbeitsentgelt für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen unter Berücksichtigung der vom Arbeitgeber übernommenen Steuern sowie Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen auf den entsprechenden Bruttobetrag umzurechnen ist.

23 Die Beiträge 1991 S. 86.

Diese „Hochrechnung“ geschieht in der Praxis meist im „Abtastverfahren“ anhand der Lohnsteuertabellen²⁴.

Die Hochrechnung kann im Übrigen auch mit einem Lohnabrechnungsprogramm erfolgen. Ein solches Verfahren ist nur berechtigt, wenn der Arbeitgeber zumindest vor oder bei der Auszahlung des Arbeitsentgeltes ausdrücklich oder durch konkludentes Verhalten zu erkennen gegeben hat, dass er dem Beschäftigten durch die Übernahme der Abzüge einen zusätzlichen Vermögensvorteil zuwenden will.

Unterbleibt ein Beitragsabzug irrtümlich oder aufgrund einer rechtswidrigen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so liegt ein solcher Zuwendungswille nicht vor.

Wenn der Arbeitgeber mit den Beitragsanteilen des Arbeitnehmers belastet bleibt, so handelt es sich – wie bei „Geringverdienern“ – um eine gesetzliche Verschiebung der Beitragslast, so dass eine Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen hieraus ausscheidet.

Bezüglich des unterbliebenen Steuerabzuges wiesen die Besprechungsteilnehmer zunächst darauf hin, dass neben der Steuerschuld des Arbeitnehmers die Haftungsschuld des Arbeitgebers besteht. Insoweit sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber Gesamtschuldner. Die Inanspruchnahme des Arbeitnehmers ist u. a. dann zulässig, wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht vorschriftsmäßig einbehalten hat. Das gilt auch bei einer verabredeten Steuerhinterziehung.

Übernimmt der Arbeitgeber die nachträglich erhobene Steuer mit der Absicht, sie selbst zu tragen – also den Arbeitnehmer von ihr freizustellen, insbesondere gegen ihn keine Regressansprüche zu erheben –, so handelt es sich um die Zuwendung eines entsprechenden Vermögensvorteils an den Arbeitnehmer.

Beitragspflichtig ist in diesen Fällen neben dem ausgezahlten Barlohn die vom Arbeitgeber übernommene Lohnsteuer. Im Gegensatz zum Verfahren bei einer Nettolohnvereinbarung ist es hier nicht zulässig, für die Beitragsberechnung auf ein Bruttoarbeitsentgelt hochzurechnen.

Die Besprechungsteilnehmer gingen auch auf das oben bereits erwähnte Urteil des BGH vom 24. 9. 1986 ein. Diese Entscheidung betraf eine Strafsache. Ihr lag die Besonderheit zugrunde, dass sich der Arbeitgeber von Anfang an bewusst und gewollt außerstande gesehen hatte, später wegen ihm abgeforderter Lohnsteuer Regress von den Arbeitnehmern zu fordern.

24 Vgl. dazu das Ergebnis der Besprechung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 18./19. 11. 2002 (WzS 2003 S. 85).

Die Besprechungsteilnehmer haben empfohlen, dem Urteil des BSG vom 22. 9. 1988 zu folgen. Das bedeutet, dass bei einer einvernehmlichen Hinterziehung der Sozialversicherungsbeiträge und der Steuern die Beiträge aus dem gezahlten Arbeitsentgelt zuzüglich der vom Arbeitgeber zu zahlenden (ggf. pauschalieren) Lohnsteuer zu berechnen sind. Dabei gehen die Besprechungsteilnehmer davon aus, dass der Arbeitgeber in den in Rede stehenden Fällen in aller Regel die nacherhobenen Steuern selbst tragen wird (widerlegbare Vermutung). Eine Hinzurechnung der Steuern scheidet lediglich dann aus, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nachweislich hinsichtlich der nacherhobenen Steuern in Anspruch nimmt und dem nicht tarifliche Ausschlussfristen entgegenstehen.

Die bloße Behauptung, dass der Arbeitgeber beabsichtigt, den Arbeitnehmer bezüglich der Steuern in Anspruch zu nehmen, reicht nicht aus.

Die Teilnehmer an der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 11./12. 6. 1987²⁵ beschäftigten sich u. a. mit der Frage, ob die Regelungen des § 17a SGB IV auch für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Ist – gem. § 17a Abs. 1 SGB IV – Einkommen zu berücksichtigen, das in ausländischer Währung erzielt wird, wird es in Euro nach dem Mittelkurs umgerechnet, der für diese Währung an der Frankfurter Devisenbörse notiert ist. Wird die ausländische Währung an der Frankfurter Devisenbörse nicht notiert, erfolgt die Umrechnung in Euro nach dem von der Deutschen Bundesbank ermittelten Mittelkurs für den Euro in dem betreffenden Land.

Für Länder mit differenziertem Kurssystem ist der Kurs für den nichtkommerziellen Bereich zugrunde zu legen. Nach § 17a Abs. 2 SGB IV ist bei der Berücksichtigung von Einkommen in den Fällen, in denen der Beginn der Leistung oder neu berechneten Leistung in der Vergangenheit liegt, der Umrechnungskurs für den Kalendermonat maßgebend, in dem die Anrechnung des Einkommens beginnt. Bei Berücksichtigung von Einkommen ist in den Fällen, in denen der Beginn der Leistung oder der neu berechneten Leistungen nicht in der Vergangenheit liegt, der Umrechnungskurs für den ersten Monat des Kalendervierteljahres maßgebend, das dem Beginn der Berücksichtigung von Einkommen vorausgeht. Überstaatliches Recht bleibt unberührt.

Die Teilnehmer an der Besprechung vom 11./12. 6. 1987 wiesen darauf hin, dass die maßgebenden Kurse in den statistischen Beiheften Reihe 5 Tabelle 5 zu den Monatsberichten der Deutschen Bundesbank veröffentlicht

25 Die Beiträge 1987 S. 230.

sind. Der Spitzenverband Bund oder Krankenkasse – Deutsche Verbindungsstelle, Krankenversicherung Ausland – gibt die Umrechnungskurse der an der Frankfurter Devisenbörse notierten ausländischen Währungen vierteljährlich mit Rundschreiben bekannt. Bei Währungen, die nicht an der Frankfurter Devisenbörse notiert sind, ergeben sich die Kurse aus Reihe 5 Tabelle 9 der vorgenannten Statistischen Beihefte.

2. Sozialversicherungsentgeltverordnung

2.1 Allgemeines

Durch § 17 SGB IV wird die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Wahrung der Belange der Sozialversicherung und der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung oder zur Vereinfachung des Beitragseinzuges bestimmte Regelungen vorzuschreiben. Es kann nämlich bestimmt werden,

- dass einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, und steuerfreie Einnahmen ganz oder teilweise nicht als Arbeitsentgelte gelten,
- dass Beiträge an Direktversicherungen und Zuwendungen an Pensionskassen oder Pensionsfonds ganz oder teilweise nicht als Arbeitsentgelt gelten²⁶,
- wie das Arbeitsentgelt, das Arbeitseinkommen und das Gesamteinkommen zu ermitteln und zeitlich zuzurechnen sind,
- wie hoch der Wert der Sachbezüge nach dem tatsächlichen Verkehrswert im Voraus für jedes Kalenderjahr ist²⁷.

Dabei ist eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen²⁸.

Aufgrund der Ermächtigung in § 17a SGB IV ist die Sozialversicherungsentgeltverordnung²⁹ ergangen.

²⁶ Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 10.

²⁷ Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 3.

²⁸ Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 4.

²⁹ Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV) vom 21.12.2006 (BGBl. I S. 3385), zuletzt geändert durch die Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung und anderer Verordnungen vom 7.12.2017 (BGBl. I S. 3906).

2.2 Kein Arbeitsentgelt

In § 1 Abs. 1 SvEV werden verschiedene Entgeltbestandteile aufgeführt, die nicht als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen sind. Zu erwähnen sind hier insbesondere

- einmalige Einnahmen,
- laufende Zulagen,
- Zuschläge,
- Zuschüsse sowie
- ähnliche Einnahmen,

die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Eine Besonderheit gilt hier für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge. In gewissem Umfange sind sie steuer- und auch beitragsfrei.

Wichtig: In der gesetzlichen Unfallversicherung sind diese Zuschläge in vollem Umfange beitragspflichtig.

Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sind nicht steuer- und beitragspflichtig, soweit sie

- für Nachtarbeit 25 %,
- für Sonntagsarbeit 50 %,
- für Arbeit am 31. Dezember ab 14.00 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 %,
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14.00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 %

des Grundlohns nicht übersteigen.

Als Grundlohn gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem jeweiligen Lohnzahlungszeitraum an laufenden Geld- und Sachbezügen zusteht. Dieser Betrag ist auf den Stundenlohn umzurechnen.

Wichtig: Seit dem 1. 7. 2006 entsprechen die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen hier nicht mehr den steuerrechtlichen³⁰.

Bei der Berechnung der Lohnsteuer wird der Stundenlohn nämlich maximal nur bis zu einem Betrag von 50 Euro berücksichtigt. In der Sozialversicherung gilt dagegen seit 1. 7. 2006 ein Höchststundenlohn von 25 Euro.

³⁰ Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 4.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet sonntags. Er hat einen Stundenlohn von 60 Euro. Der Zuschlag für die Sonntagsarbeit (50 %) berechnet sich aus 60 Euro und beträgt demnach 30 Euro. Deshalb erhält der Arbeitnehmer pro Stunde 90 Euro.

Ergebnis: Von dem Stundenlohn von 90 Euro sind

- 25 Euro steuerfrei und
- 12,50 Euro beitragsfrei.

Auch wenn die Regelungen über den Höchstbetrag des Stundenlohns im Steuer- und Sozialversicherungsrecht voneinander abweichen, gilt doch ansonsten gleiches Recht.

So zählen zur Sonntags- und Feiertagsarbeit sowohl bei Berechnung der Lohnsteuer als auch des Sozialversicherungsbeitrags die Arbeit in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr des jeweiligen Tages. Welche Tage gesetzliche Feiertage sind, bestimmt das am Ort der Arbeitsstätte geltende Landesrecht.

Unter Nachtarbeit fällt die Arbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr. Wird die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen, gilt:

- Für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 %.
- Als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

Die Höhe der zusätzlichen Vergütung, die Mitarbeiter für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit bekommen, ergibt sich aus den anzuwendenden Tarifverträgen bzw. aus Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen.

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 SvEV sind sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) nicht dem Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne zuzuordnen. Voraussetzung ist, dass sie nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a SGB IV³¹ sind. Nach der Vorschrift des § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG kann der Arbeitgeber sonstige Bezüge, die er in einer größeren Anzahl von Fällen gewährt, pauschal versteuern.

Eine Pauschalversteuerung führt auch in den Fällen des § 40 Abs. 2 EStG nicht zu Entgelt in der Sozialversicherung. § 40 Abs. 2 EStG sieht ebenfalls eine Pauschalierung der Lohnsteuer vor. Dies ist möglich, soweit der Arbeitgeber

31 Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 7.

- arbeitstäglich Mahlzeiten im Betrieb an die Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt abgibt oder Barzuschüsse an ein anderes Unternehmen leistet, das arbeitstäglich Mahlzeiten an die Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt abgibt. Voraussetzung ist, dass die Mahlzeiten nicht als Lohnbestandteile vereinbart sind,
- Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen zahlt,
- Erholungsbeihilfen gewährt, wenn diese zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr früher gewährt worden sind, 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind nicht übersteigen und der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden,
- Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen bei Auswärtstätigkeit unter bestimmten Voraussetzungen gewährt,
- den Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt Personalcomputer übereignet; das gilt auch für Zubehör und den Internetzugang. Dies gilt ebenfalls für Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Internetnutzung gezahlt werden.

§ 1 Abs.1 Nr.4 SvEV sieht die Sozialversicherungsfreiheit von Beiträgen nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, vor. Dies gilt auch für darin enthaltene Beiträge, die aus einer Entgeltumwandlung³² stammen.

Hier geht es um Beiträge für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers und Zuwendungen an eine Pensionskasse, die auf Grund einer Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 1.1.2005 erteilt wurde.

Nicht zum Entgelt gehören auch Zuwendungen nach § 3 Nr.56 und § 40b EStG, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden. Angesprochen sind Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung. Hier muss eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplanes vorhanden sein. Allerdings bestimmt § 3 Nr.56 EStG einen Höchstbetrag von 2 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung³³.

In § 40b EStG geht es um die Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen. Hierzu zählen Beiträge des Arbeitgebers

³² Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 9.

³³ Vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 5.

für eine Direktversicherung der Arbeitnehmer und um Zuwendungen an eine Pensionskasse. 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.

Voraussetzung ist, dass die Versorgungsregelung – vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregeln – eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 % des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach Eintritt des Versorgungsfalls 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 12,30 Euro.

Ferner sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen:

- Beträge nach § 10 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG); das sind Zuschläge im Bereich der Heimarbeit,
- Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 18 Mutterschutzgesetz (MuSchG) – Zuschüsse des Arbeitgebers –,
- Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld (einschl. Saisonkurzarbeitergeld), soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 179 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (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 allgemeinen Rentenversicherung belaufen sich 2018 auf 3120 Euro im Westen bzw. 2784 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 einschl. Wertguthaben,
- Sanierungsgelder der Arbeitgeber zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrages an bestimmte Einrichtungen,