

## Niederschrift

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

am 11.11.2021

	Seite
1. Beitragsrechtliche Behandlung zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährter steuerfreier oder pauschalbesteuert Entgeltbestandteile; hier: Neue Anforderungen an das Zusätzlichkeitserfordernis im Beitragsrecht	3
2. Beitragsrechtliche Behandlung von Sachbezügen; hier: Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug	7
3. Beitragsberechnung beim Zusammentreffen einer Entschädigungsleistung nach dem IfSG mit Kurzarbeit	11
4. Sozialversicherungsrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; hier: Feststellung des im Störfall in der Arbeitslosenversicherung beitragspflichtigen Wertguthabens für Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld	13

- 2 -

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

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

am 11.11.2021

1. Beitragsrechtliche Behandlung zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährter steuerfreier oder pauschalbesteuerter Entgeltbestandteile;  
hier: Neue Anforderungen an das Zusätzlichkeitserfordernis im Beitragsrecht
- 

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 mit dem Zusätzlichkeitserfordernis zuletzt in ihrer Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20./21.11.2013 befasst (vergleiche Punkt 7 der Niederschrift). Dem Verständnis der bisherigen Urteile des Bundessozialgerichts (BSG) zum beitragsrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernis folgend wurde davon ausgegangen, dass das Zusätzlichkeitserfordernis im Steuerrecht restriktiver auszulegen ist als im Beitragsrecht der Sozialversicherung.

Demnach wurde angenommen, dass im Sozialversicherungsrecht ein Entgeltverzicht beziehungsweise eine Entgeltumwandlung dann zur Beitragsfreiheit der daraus resultierenden Arbeitgeberleistung führt, wenn der Verzicht ernsthaft gewollt und nicht nur vorübergehend sowie auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Im Steuerrecht kann hingegen das Zusätzlichkeitserfordernis grundsätzlich nicht durch Entgeltumwandlungen erfüllt werden.

Das BSG hat nunmehr zum beitragsrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernis mit Urteil vom 23.02.2021 - B 12 R 21/18 R - (USK 2021-6) zwischen einem für das Beitragsrecht der Sozialversicherung wirksamen Entgeltverzicht und dem beitragsrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernis differenziert. Es hat zu dem entschiedenen Sachverhalt aus dem Jahr 2010 zwar den beitragsrechtlich wirksamen Entgeltverzicht bestätigt, jedoch die Zusätzlichkeit und damit die Beitragsfreiheit der anstelle des entfallenen Entgeltbestandteils gewährten Zuwendung in Form von steuerfrei behandelten Tankgutscheinen und Werbeflächenentgelten des Arbeitgebers ausgeschlossen.

Die betreffenden Zuwendungen waren nach Ansicht des Gerichts integrale Bausteine in der mit der Vertragsergänzung herbeigeführten neuen Zusammensetzung des Entgelts. In der neu gestalteten Vergütungsstruktur wurden diese arbeitgeberseitigen Zuwendungen nicht zusätzlich zu der zuvor vereinbarten Entlohnung gewährt. Sie stellten vielmehr teilweise Surrogate für den Bruttolohnverzicht und damit nicht abtrennbare, integrale Bestandteile der insgesamt vereinbarten neuen Vergütung dar. Vor- und Nachteilseinräumung durch Entgeltverzicht auf der einen und ergänztes Leistungsspektrum auf der anderen Seite seien Konnex und bilden eine einheitliche Vereinbarung, die insgesamt im Rahmen des gegenseitigen Austausches zustande gekommen und nicht trennbar ist.

Das vorgenannte Urteil des BSG steht der bisher vertretenen Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entgegen. Insofern ist das beitragsrechtliche Zusätzlichkeitserfordernis unter Beachtung der Grundsätze des BSG neu zu definieren.

Danach werden Arbeitgeberleistungen nicht zusätzlich gewährt, wenn sie ein teilweises Surrogat für den vorherigen Entgeltverzicht bilden. Davon ist auszugehen, wenn sie kausal mit der Beschäftigung verknüpft sind, indem sie fester Bestandteil der Entgeltvereinbarung und somit des aus der Beschäftigung resultierenden Entgeltanspruchs werden. Von einem entsprechenden Surrogat und damit der Zusätzlichkeit einer nach einem Entgeltverzicht gewährten Arbeitgeberleistung entgegenstehend ist daher insbesondere auszugehen, wenn

- ein unwiderruflicher Anspruch auf die „neuen“ Leistungen und
- die Berücksichtigung der „neuen“ Leistungen als Bestandteil der Bruttovergütung für künftige Entgeltansprüche – wie zum Beispiel Entgelterhöhungen, Prämienzahlungen, Urlaubsgeld, Ergebnisbeteiligung oder Abfindungsansprüche

ingeräumt wird.

Dafür spricht beispielsweise die ausdrückliche Berücksichtigung der „neuen“ Leistungen in der monatlichen Entgeltabrechnung als gesonderte Entgeltbestandteile im Zusammenhang mit der regelmäßig ausgewiesenen Summe des vertraglichen Entgeltverzichts. Werden die „neuen“ Leistungen hiernach integrale Bausteine in der neuen Zusammensetzung des Entgelts, stellen sie (teilweise) Surrogate für den Bruttolohnverzicht und damit nicht abtrennbare, integrale Bestandteile der insgesamt vereinbarten neuen Vergütung dar.

Im Ergebnis kommt es für den Ausschluss der Zusätzlichkeit demnach darauf an, ob

- die Vor- und Nachteileinräumung durch Entgeltverzicht auf der einen und das ergänzte Leistungsspektrum auf der anderen Seite im Zusammenhang stehen und eine einheitliche Vereinbarung bilden, die insgesamt im Rahmen des gegenseitigen Austausches zustande gekommen und nicht trennbar ist und
- aus objektiver Sicht der Vertragsparteien die neue Vergütung nur dann vollständig erfasst ist, wenn sämtliche Entgeltbestandteile zusammengenommen betrachtet werden.

Diese Merkmale spiegeln sich in den neuen gesetzlichen Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses wider. Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zum steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernis wurde durch das Jahressteuergesetz 2020 (JStG 2020) vom 21.12.2020 (BGBl. I Seiten 3096 ff.) eine Definition des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses in § 8 Absatz 4 EStG aufgenommen.

Hiernach werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Unter diesen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.

Nach der Gesetzesbegründung soll mit der Regelung klargestellt werden, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind. Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass Gehaltsverzicht oder -umwandlungen auch im Hinblick auf die soziale Absicherung des Arbeitnehmers nicht unproblematisch seien, denn der sozialversicherungspflichtige Grundarbeitslohn werde dadurch regelmäßig dauerhaft zugunsten von Zusatzleistungen abgesenkt. Bei prozentualen Lohnerhöhungen würden Zusatzleistungen oft nicht in die Bemessungsgrundlage einbezogen, so dass dieser Teil des Arbeitslohns dauerhaft von Erhöhungen ausgeschlossen sei. Außerdem würden die Rentenansprüche des Arbeitnehmers durch eine Beitragsfreiheit im Rahmen der Sozialversicherung gemindert (vergleiche Bundestags-Drucksache 19/22850, Seite 82).

Angesichts der inhaltlich weitgehend deckungsgleichen Merkmale für die Erfüllung des Zusätzlichkeitserfordernisses im Steuerrecht einerseits und im Beitragsrecht andererseits sind nach Ansicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung 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.

Im Zweifelsfall hat aber das eigenständig auszulegende Beitragsrecht Vorrang, da die steuerrechtliche Beurteilung für das Beitragsrecht nicht maßgebend oder vorgreiflich ist. Insofern kann es im Einzelfall auch unabhängig von der steuerrechtlichen Beurteilung (zum Beispiel aufgrund einer fragwürdigen oder offensichtlich fehlerhaften Anrufungsauskunft) an der Zusätzlichkeit der aus einem Entgeltverzicht hervorgehenden „neuen“ Leistungen des Arbeitgebers fehlen, wenn diese Surrogate für den Bruttolohnverzicht und damit nicht abtrennbare, integrale Bestandteile der insgesamt vereinbarten neuen Vergütung darstellen.

Die geänderte Auffassung soll – auch in Bestandsfällen – spätestens für Entgeltabrechnungszeiträume ab 01.01.2022 gelten.

Enthält weder das Steuerrecht noch das Beitragsrecht ein Zusätzlichkeitserfordernis, führt ein wirksam vereinbarter Entgeltverzicht oder eine Entgeltumwandlung für die daraus resultierende steuerfreie beziehungsweise pauschalbesteuerte Arbeitgeberleistung im Rahmen der SvEV wie bislang zur Beitragsfreiheit.

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

am 11.11.2021

2. Beitragsrechtliche Behandlung von Sachbezügen;  
hier: Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

---

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. Der Arbeitsentgeltbegriff in der Sozialversicherung umfasst auch Sachbezüge als nicht in Geld bestehende Einnahmen, die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses veranlasst sind und gewährt werden.

Die Höhe des dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzuordnenden geldwerten Vorteils aus Sachbezügen richtet sich nach § 2 und § 3 SvEV. Dabei regelt § 3 Absatz 1 Satz 4 SvEV, dass für sonstige Sachbezüge § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG entsprechend gilt. Hiernach sind Sachbezüge im Wert von bis zu 44 EUR monatlich (ab dem 01.01.2022 gilt ein Wert von 50 EUR monatlich) den steuerpflichtigen Einnahmen nicht zuzurechnen. Diese steuerrechtliche Sachbezugsfreigrenze, auf die die Sozialversicherungsentgeltverordnung ausdrücklich Bezug nimmt, ist mithin auch beitragsrechtlich zu berücksichtigen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich mit dem Sachbezugscharakter von Gutscheinen zuletzt in ihrer Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 24.03.2021 befasst (vergleiche Punkt 5 der Niederschrift). Hiernach kennt das Beitragsrecht der Sozialversicherung keine eigenständige Definition zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug. Daher wird in aller Regel auf die im Einkommensteuerrecht bestehenden Regelungen, die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs sowie die Grundsätze der Finanzverwaltung zurückgegriffen.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat nunmehr im Urteil vom 23.02.2021 - B 12 R 21/18 R - (USK 2021-6) zum Sachbezugscharakter von Tankgutscheinen ausgeführt, dass die steuerrechtliche Beurteilung für das Beitragsrecht nicht maßgebend oder vorgreiflich ist, da

im Beitragsrecht eine Geltungsanordnung hinsichtlich des Steuerrechts fehlt und die unterschiedlichen Beurteilungen in der Regel den Besonderheiten der jeweiligen Rechtsmaterie Rechnung tragen. § 3 Absatz 1 Satz 4 SvEV regelt lediglich die Bewertung von Sachbezügen.

Das BSG verweist zum Sachbezugscharakter zwar auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs und übernimmt dessen Kriterien, wonach ein Sachbezug grundsätzlich jede nicht in Geld bestehende Einnahme ist. Dazu gehört auch ein Anspruch auf eine Sach- oder Dienstleistung. Ein Sachbezug setzt deshalb nicht voraus, dass konkrete Sachen oder Dienstleistungen überlassen werden. Er liegt auch dann vor, wenn Gutscheine überlassen werden, die zum Bezug einer vom Arbeitnehmer selbst auszuwählenden Sach- oder Dienstleistung berechtigen und die bei einem Dritten einzulösen oder auf den Kaufpreis anzurechnen sind. Maßgebend ist aber stets der Rechtsgrund der Zuwendung. Eine Sachzuwendung liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung eine Sachleistung schuldet und den Geldbetrag lediglich an erfüllungsstatt leistet. Schuldet der Arbeitgeber hingegen von vornherein nur einen Geldbetrag, vermag auch eine mit der Zahlung verknüpfte Bedingung die Geldleistung nicht in eine Sachleistung umzuqualifizieren. Wenn danach das arbeitsvertragliche Versprechen auf die Gewährung eines Sachbezugs gerichtet ist, kommt es auf die Art und Weise der Durchführung nicht (mehr) an.

Sind hiernach also Gutscheine, die auf einen Geldbetrag ausgestellt werden und zum Bezug einer Sache berechtigen, Surrogat für einen vorherigen, auf eine Geldleistung bezogenen Entgeltverzicht, bleibt der Geldleistungscharakter der arbeitgeberseitigen Schuld erhalten. Bei den Gutscheinen handelt es sich unbeachtlich der steuerrechtlichen Behandlung beitragsrechtlich nicht um einen Sachbezug.

Steuerrechtlich ist allerdings mit Wirkung ab 01.01.2020 in § 8 Absatz 1 Satz 2 und 3 EStG eine neue Definition zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug geschaffen worden. Danach gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, entgegen der vorherigen Rechtsprechung zu den Geldleistungen im steuerrechtlichen Sinn. Gutscheine und Geldkarten hingegen, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen, sind als Sachbezug definiert. Damit soll entsprechend der weit verbreiteten betrieblichen Praxis dem Arbeitgeber (weiterhin)



ermöglicht werden, dem Arbeitnehmer durch die Überlassung bestimmter zweckgebundener Gutscheine und Geldkarten unbürokratisch Waren oder Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen. Zudem wurde geregelt, dass Gutscheine und Geldkarten nur dann als Sachbezug im Rahmen des § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG (Sachbezugsfreigrenze) nicht den steuerpflichtigen Einnahmen zuzurechnen sind, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Das steuerrechtliche Zusätzlichkeitserfordernis ist seit dem 01.01.2021 in § 8 Absatz 4 EStG gesetzlich definiert. Hiernach werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Unter diesen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.

Die neue Rechtsprechung des BSG vom 23.02.2021 (am angegebenen Ort) zum Sachbezugscharakter von nicht in Geld bestehenden Einnahmen aus einer Beschäftigung stellt sich im Zusammenwirken mit den zum 01.01.2020 und 01.01.2021 in Kraft getretenen steuerrechtlichen Änderungen zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug sowie zum Zusätzlichkeitserfordernis, insbesondere bei der Sachbezugsfreigrenze, in ihren Auswirkungen für das Beitragsrecht in der Sozialversicherung wie folgt dar:

Zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug ist, soweit es beitragsrechtlich von Belang ist, grundsätzlich auf die im Einkommensteuerrecht bestehenden Regelungen, die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs sowie die Grundsätze der Finanzverwaltung zurückzugreifen, ohne dass diese Regelungen jedoch für das Beitragsrecht bindend sind. Damit wird den Belangen der betrieblichen Praxis nach einer möglichst weitgehenden Übereinstimmung zwischen Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht Rechnung getragen

(vergleiche § 17 Absatz 1 Satz 2 SGB IV). Dies gilt insbesondere für die Bewertung von Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden.

Werden auf einen Geldbetrag ausgestellte Gutscheine für eine Sache als aus einem Entgeltverzicht beziehungsweise einer Entgeltumwandlung resultierende neue Zuwendungen gewährt und handelt es sich dabei um ein Surrogat für die ursprüngliche Vergütung als Geldleistung, bleibt der Geldleistungscharakter der arbeitgeberseitigen Schuld erhalten. Bei den Gutscheinen handelt es sich unbeachtlich der steuerrechtlichen Behandlung beitragsrechtlich nicht um einen Sachbezug.

Die Anwendung der Regelung des § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG zur Sachbezugsfreigrenze, die über § 3 Absatz 1 Satz 4 SvEV für das Beitragsrecht entsprechend gilt, ist - spätestens seit 01.01.2021 - bereits steuerrechtlich ausgeschlossen, wenn Gutscheine und Geldkarten als Sachbezug im Rahmen einer Entgeltumwandlung nach § 8 Absatz 4 EStG nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden. Für die Vergangenheit hat es sein Bewenden. Auf den vom BSG ausgeschlossenen Sachbezugscharakter eines Gutscheines, der als Surrogat für einen vorherigen Entgeltverzicht gewährt wird, kommt es damit im Ergebnis zukünftig nicht mehr an. Dies gilt auch für die vom BSG ausdrücklich nicht entschiedene Frage, ob die nach § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG steuerfreien Sachbezüge in der Sozialversicherung im Sinne der bisherigen Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nur nach § 3 Absatz 1 Satz 4 in Verbindung mit § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SvEV beitragsfrei sind, wenn sie zusätzlich gewährt werden.

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

am 11.11.2021

3. Beitragsberechnung beim Zusammentreffen einer Entschädigungsleistung nach dem  
IfSG mit Kurzarbeit

---

Für den einem Arbeitnehmer aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne entstehenden Verdienstausschlag wird nach den Regelungen des IfSG für die ersten sechs Wochen eine Entschädigung in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts gewährt (§ 56 Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Sätze 1 und 2, Absatz 3 Satz 1 IfSG). Fällt der vorgenannte Entschädigungsanspruch in die Zeit der Kurzarbeit, erhöht sich der Betrag (der Entschädigung) entsprechend § 56 Absatz 3 Satz 4 IfSG um das Kurzarbeitergeld, auf das der Arbeitnehmer ohne Quarantäne Anspruch hätte. Für Tage, an denen die Arbeit wegen Kurzarbeit komplett ausfällt, erhält der Arbeitnehmer somit ausschließlich Verdienstausschlagentschädigung in Höhe des Kurzarbeitergeldes.

Bemessungsgrundlage für die Beiträge von Arbeitnehmern für die Zeit der Gewährung einer Verdienstausschlagentschädigung wegen Quarantäne ist nach § 57 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 2 IfSG (Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) und nach § 57 Absatz 1 Satz 2 IfSG (Rentenversicherung) für die ersten sechs Wochen der Entschädigungszahlung das (Brutto-)Arbeitsentgelt, das der Verdienstausschlagentschädigung zugrunde liegt. Die im IfSG enthaltenen Regelungen zur Sozialversicherung sehen im Unterschied zu den Regelungen zur Höhe der Entschädigungsleistung (§ 56 Absatz 3 Satz 4 IfSG) keine ausdrücklichen Bestimmungen zur Bemessung der Beiträge für Zeiten vor, in denen die Verdienstausschlagentschädigung um das Kurzarbeitergeld erhöht wird oder ausschließlich in Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt wird.

Insofern ist fraglich, ob für Zeiten, in denen die Entschädigung wegen (zeitgleicher) Kurzarbeit um das Kurzarbeitergeld erhöht oder in Höhe des Kurzarbeitergeldes erbracht wird, entweder das der Verdienstausschlagentschädigung zugrunde liegende Bruttoarbeitsentgelt, das sich aus dem (echten) Verdienstausschlag und dem Kurzarbeitergeld-Erhöhungsbetrag bildet, Bemessungsgrundlage für die Beiträge ist oder die Beiträge nach

den besonderen Regelungen für die Bemessung der Beiträge bei Bezug von Kurzarbeitergeld zu berechnen sind.

Sofern die Entschädigung ausschließlich in Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt wird und sich demzufolge leistungsrechtlich nicht mehr nach dem ausgefallenen Arbeitsentgelt richtet, fällt auch beitragsrechtlich das Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme aus. An die Stelle des Arbeitsentgelts als Bemessungsgrundlage tritt ein fiktives Arbeitsentgelt entsprechend § 232a Absatz 2 SGB V, § 57 Absatz 1 Satz 1 SGB XI und § 163 Absatz 6 SGB VI in Höhe von 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt nach § 106 SGB III. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind insoweit nicht zu entrichten. Gleiches gilt insoweit, als die Arbeit infolge der Kurzarbeit nicht komplett ausfällt und die Entschädigung um das Kurzarbeitergeld erhöht wird. In diesen Fällen ist daneben auch das (Brutto-)Arbeitsentgelt, das dem (echten) Verdienstaufschlag zugrunde liegt, der Beitragsbemessung zugrunde zu legen.

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

am 11.11.2021

4. Sozialversicherungsrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen;  
hier: Feststellung des im Störfall in der Arbeitslosenversicherung beitragspflichtigen  
Wertguthabens für Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld
- 

Um den im Störfall beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens bestimmen zu können, haben Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsphase einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV vom Zeitpunkt der tatsächlichen Bildung des Wertguthabens an mindestens kalenderjährlich die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (SV-Luft) festzustellen (§ 23b Absatz 2 und Absatz 2a SGB IV). Die SV-Luft ist auch dann zu bilden, wenn im jeweiligen Monat kein weiteres Wertguthaben angespart wurde. Dabei sind alle Zeiten, in denen Beitragspflicht zum jeweiligen Versicherungszweig besteht, also auch Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld, mit einzubeziehen. Für beitragsfreie Zeiten, zum Beispiel Zeiten des Bezugs von Krankengeld, ist keine SV-Luft zu bilden. Entsprechende Ausführungen enthält das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31.03.2009 unter Abschnitt 4.6.2 und 4.6.2.1.

In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung wird bei Personen, die Kurzarbeitergeld beziehen, für die Bildung der SV-Luft als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt neben dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ein fiktives Entgelt in Höhe von 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt nach § 106 SGB III zugrunde gelegt (§ 232a Absatz 2 SGB V, § 57 Absatz 1 SGB XI, § 163 Absatz 6 SGB VI). In der Arbeitslosenversicherung ist für die Bemessung der Beiträge bei Bezug von Kurzarbeitergeld hingegen kein fiktives Entgelt anzusetzen.

Bislang ist für Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld nicht eindeutig beschrieben, in welcher Höhe beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Arbeitsphase einer Wertguthabenvereinbarung in der Arbeitslosenversicherung zur Bildung der SV-Luft zugrunde zu legen ist.

Zeiten, in denen neben dem Bezug von Kurzarbeitergeld kein tatsächliches Entgelt gezahlt wird und aufgrund dessen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu erheben sind, sind in der Arbeitslosenversicherung nicht als beitragsfreie Zeiten anzusehen, für die keine SV-Luft zu bilden ist. Für die Bestimmung der SV-Luft in der Arbeitslosenversicherung werden analog die Regelungen angewendet, die die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für die Ermittlung des beitragspflichtigen Teils von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt bei Bezug von (Saison-)Kurzarbeitergeld vereinbart haben (vergleiche Ziffer 4.3.4 des gemeinsamen Rundschreibens zum Saison-Kurzarbeitergeld vom 11.07.2007). Danach sind bei Bezug von Kurzarbeitergeld zur Bildung der SV-Luft neben dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ein fiktives Entgelt in Höhe von 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt nach § 106 SGB III zugrunde zu legen.