



## Pauschal besteuert – trotzdem beitragspflichtig?

### *Wenn Steuerrecht und Sozialversicherung unterschiedliche Wege gehen*

Liebe Leserinnen und Leser,

Gutscheine zum Geburtstag, ein Incentive-Wochenende oder die nächste Betriebsfeier – attraktive Benefits sind für viele Arbeitgeber ein wichtiger Baustein der Mitarbeiterbindung. Doch was lohnsteuerlich durch Pauschalversteuerungen einfach und günstig erscheint, kann sozialversicherungsrechtlich schnell zum Stolperstein werden. Für Arbeitgeber kann das teuer werden, insbesondere dann, wenn Sachverhalte erst Jahre später im Rahmen einer Betriebsprüfung aufgegriffen werden.

Welche Fallstricke dabei lauern und wie Arbeitgeber Beitrags- und Haftungsrisiken vermeiden können, haben wir für Sie in diesem Artikel zusammengefasst.

#### **1. Lohnsteuerliche Behandlung und Sozialversicherung getrennt beurteilen**

Zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV grundsätzlich sämtliche laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung. Entscheidend ist dabei nicht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form eine Leistung gewährt wird. Maßgeblich ist vielmehr, ob dem Arbeitnehmer aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses ein wirtschaftlicher Vorteil zufließt.

Damit können auch Leistungen, die auf den ersten Blick nicht als klassischer Arbeitslohn erscheinen, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen. Hierzu zählen insbesondere:

- Sachgeschenke und Gutscheine,
- Incentive-Reisen und Sachprämien,
- Bewirtungen,
- Leistungen im Zusammenhang mit Betriebsveranstaltungen sowie
- sonstige geldwerte Vorteile.

Eine Pauschalbesteuerung führt nicht automatisch zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Diese setzt vielmehr voraus, dass die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) für den jeweiligen Sachverhalt ausdrücklich eine Ausnahme vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt vorsieht. Entscheidend ist somit nicht, dass eine Leistung pauschal versteuert wird, sondern ob für genau diesen Sachverhalt eine ausdrückliche sozialversicherungsrechtliche Ausnahme greift.

**Für Arbeitgeber besonders wichtig:** Eine steuerliche Begünstigung oder Pauschalbesteuerung führt nicht automatisch zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Steuer- und Sozialversicherungsrecht sind vielmehr grundsätzlich getrennt zu prüfen.

## **2. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Sachzuwendungen nach § 37b EStG**

§ 37b EStG ermöglicht es Unternehmen, bestimmte betrieblich veranlasste Sachzuwendungen mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % zu versteuern. Erfasst werden insbesondere Geschenke und sonstige zusätzlich gewährte Sachleistungen. Die Pauschalierung ist unter den gesetzlichen Voraussetzungen sowohl für Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer als auch für bestimmte Zuwendungen an Dritte (z.B. Kunden, Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer) möglich.

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist jedoch nach dem jeweiligen Empfängerkreis zu unterscheiden.

### **2.1 Abgrenzung der Zuwendungsempfänger**

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist zunächst eindeutig festzustellen, wem die Zuwendung gewährt wird.

Die sozialversicherungsrechtliche Beitragsfreiheit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 SvEV erfasst Zuwendungen nach § 37b Abs. 1 EStG an Arbeitnehmer eines Dritten, sofern diese nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind. Unter diesen Voraussetzungen wird die Zuwendung dem Arbeitsentgelt des Empfängers nicht zugerechnet.

Bei einer Zuwendung an einen eigenen Arbeitnehmer kommt § 37b Abs. 2 EStG zur Anwendung. Für diese Sachzuwendungen sieht § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 SvEV keine Beitragsfreiheit vor. Der geldwerte Vorteil gehört daher zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und muss, trotz Pauschalversteuerung, individuell über die Gehaltsabrechnung des

Zuwendungsempfängers/Mitarbeiters verbeitragt werden. Soll der Arbeitnehmer die Zuwendung ohne Abzüge erhalten und übernimmt der Arbeitgeber daher den Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, stellt dies wiederum einen steuer- und sozialversicherungspflichtigen geldwerten Vorteil dar.

## **2.2 Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge**

Für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts ist der dem jeweiligen Arbeitnehmer konkret zuzurechnende geldwerte Vorteil maßgeblich. Die nach § 37b EStG ermittelte steuerliche Bemessungsgrundlage kann dabei als Ausgangspunkt für die Berechnung herangezogen werden; sie ersetzt jedoch nicht die eigenständige sozialversicherungsrechtliche Beurteilung. Voraussetzung ist insbesondere, dass sich der Vorteil konkret dem jeweiligen Arbeitnehmer zuordnen lässt.

## **3. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung pauschal besteuelter Zuwendungen nach § 40 EStG**

Für die Sozialversicherung ist entscheidend, ob für die jeweilige Leistung eine ausdrückliche Ausnahme von der Beitragspflicht nach § 1 SVEV greift. Die Voraussetzungen unterscheiden sich je nach Art der Leistung und der zugrunde liegenden steuerlichen Vorschrift.

### **3.1 Direktversicherungen und Pensionskassen nach dem alten § 40b EStG**

Für bestimmte, nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuerte Beiträge gilt eine besondere sozialversicherungsrechtliche Regelung. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SVEV sind diese beitragsfrei, soweit sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden.

Das Merkmal „zusätzlich“ setzt insbesondere voraus, dass der bisherige laufende Arbeitslohn unverändert bestehen bleibt und die Beiträge nicht durch eine entsprechende Herabsetzung des Arbeitsentgelts oder einen Entgeltverzicht finanziert werden. Die Beitragsfreiheit setzt damit voraus, dass der Arbeitgeber die Beiträge zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt aufwendet.

### **3.2 Betriebsveranstaltungen**

Für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen pro Kalenderjahr kann der Arbeitgeber einen Freibetrag von 110 Euro je teilnehmendem Arbeitnehmer in Anspruch nehmen. Voraussetzung ist insbesondere, dass die Veranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht. Bis zur Höhe des Freibetrags bleibt der geldwerte Vorteil steuer- und beitragsfrei.

Übersteigen die auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Aufwendungen den Freibetrag, kann der übersteigende Betrag individuell versteuert oder nach § 40 Abs. 2 EStG mit 25 % pauschal besteuert werden. Sozialversicherungsrechtlich bleibt dieser übersteigende Betrag beitragsfrei, wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 SVEV erfüllt sind. Hierzu gehört insbesondere, dass die Pauschalbesteuerung

rechtzeitig im Rahmen der Entgeltabrechnung erfolgt. Eine erst zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommene Pauschalbesteuerung kann die sozialversicherungsrechtliche Beitragsfreiheit dagegen nicht rückwirkend herstellen.

### **3.3 Sonstige Bezüge, Sachprämien und Mahlzeiten**

Auch bei sonstigen Bezügen, Sachprämien und Mahlzeiten ist die steuerliche Pauschalbesteuerung nicht isoliert für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung maßgeblich. Eine Beitragsfreiheit besteht nur, soweit die jeweilige Leistung unter eine ausdrückliche Ausnahme des § 1 SvEV fällt und deren Voraussetzungen erfüllt sind.

Soweit die SvEV die rechtzeitige Pauschalbesteuerung voraussetzt, muss diese mit der Entgeltabrechnung des jeweiligen Abrechnungszeitraums erfolgen. Eine nachträgliche Pauschalversteuerung führt in diesen Fällen nicht mehr zur sozialversicherungsrechtlichen Beitragsfreiheit.

### **3.4 Rechtzeitige Pauschalbesteuerung als Voraussetzung der Beitragsfreiheit**

Von besonderer Bedeutung ist damit der Zeitpunkt der Pauschalbesteuerung. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts setzt die sozialversicherungsrechtliche Beitragsfreiheit voraus, dass die Pauschalbesteuerung zeitlich mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum verknüpft ist.

Dabei genügt es nicht, die Lohnsteuer lediglich nicht beim Arbeitnehmer einzubehalten. Die pauschale Lohnsteuer muss vielmehr tatsächlich entrichtet oder zumindest zur Lohnsteuer angemeldet worden sein. Eine erstmals nach Ablauf, der für die Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung maßgeblichen Frist vorgenommene Pauschalbesteuerung kann die sozialversicherungsrechtliche Beitragsfreiheit daher grundsätzlich nicht mehr herstellen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sehen den erforderlichen zeitlichen Zusammenhang noch als gewahrt an, wenn die Pauschalbesteuerung spätestens mit der letzten Entgeltabrechnung vor Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung erfolgt. In der Praxis bedeutet dies regelmäßig eine Umsetzung bis zum Ablauf des Februars des Folgejahres. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine gesetzliche Nachholfrist, sondern um eine Auslegung des erforderlichen zeitlichen Zusammenhangs.

Für Arbeitgeber ist daher entscheidend, die Pauschalbesteuerung rechtzeitig in den Entgeltabrechnungsprozess einzubeziehen. Die zugrunde liegenden Berechnungen, die Pauschalbesteuerung und die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung sollten zudem nachvollziehbar dokumentiert werden.

## **4. Beitrags- und Haftungsrisiken bei Betriebsprüfungen**

Die Deutsche Rentenversicherung prüft im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und Meldungen. Wird dabei festgestellt, dass beitragspflichtiges Arbeitsentgelt nicht oder nicht vollständig berücksichtigt wurde, kann der Arbeitgeber mit Beitragsnachforderungen für zurückliegende Zeiträume konfrontiert werden.

Für den Arbeitgeber können insbesondere folgende Konsequenzen entstehen:

- Nachforderung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen einschließlich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile,
- Säumniszuschläge nach § 24 SGB IV. Für jeden angefangenen Monat der Säumnis fallen grundsätzlich 1 % des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Beitrags an. Bei rückwirkend durch Bescheid festgestellten Beitragsforderungen entfällt der Säumniszuschlag jedoch, soweit der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte.
- Nachforderungen von Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz,
- Korrektur von Entgeltmeldungen und weiterer Abrechnungsunterlagen,
- Rückforderungs- und Abwicklungsprobleme bei ausgeschiedenen Arbeitnehmern, wenn die Beiträge nachträglich korrigiert werden müssen,
- Haftungsrisiken für den Arbeitgeber bzw. verantwortliche Personen, wenn Beiträge nicht ordnungsgemäß abgeführt wurden,
- Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen können darüber hinaus bußgeld- oder strafrechtliche Risiken bestehen. Das Vorenthalten von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberbeiträgen kann nach § 266a StGB strafbar sein.

Besonders problematisch wird es, wenn der Arbeitgeber die erforderlichen Unterlagen nicht mehr vorlegen kann. Nach § 28f SGB IV sind für jeden Beschäftigten Entgeltunterlagen zu führen. Kann aufgrund fehlender oder unzureichender Aufzeichnungen die Versicherungs- oder Beitragspflicht oder die Höhe der Beiträge nicht festgestellt werden, kann der prüfende Rentenversicherungsträger unter den Voraussetzungen des § 28f Abs. 2 SGB IV die Beiträge von der Summe der vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelte geltend machen. Dies gilt nicht, soweit ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand festgestellt werden kann, dass Beiträge nicht zu zahlen waren oder Arbeitsentgelt einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet werden kann. Soweit die Höhe der Arbeitsentgelte nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand ermittelt werden kann, ist eine Schätzung vorgesehen.

Dies kann für den Arbeitgeber finanziell nachteilig sein: Während bei einer individuellen Zuordnung die Arbeitnehmeranteile grundsätzlich berücksichtigt und – soweit gesetzlich zulässig – vom Arbeitsentgelt einbehalten werden können, fehlt bei einer nicht individuell zuordenbaren Beitragsfestsetzung regelmäßig die Grundlage für einen nachträglichen Einbehalt. Hinzu kommt, dass der nachträgliche Abzug von Arbeitnehmeranteilen nach § 28g SGB IV grundsätzlich nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen zulässig ist. Bei länger zurückliegenden Prüfungszeiträumen kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmeranteile daher häufig nicht mehr vom laufenden Arbeitsentgelt einbehalten.

## **5. Pflicht zur Auswertung der Lohnsteueraußenprüfberichte**

Nach § 10 Abs. 2 BVV ist der Arbeitgeber verpflichtet, Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden vorzulegen. Im Rahmen der Betriebsprüfung sind diese Unterlagen versicherungs- und beitragsrechtlich auszuwerten. Für Arbeitgeber bedeutet dies zugleich, dass die Feststellungen der Finanzverwaltung zeitnah auf mögliche Auswirkungen auf die Sozialversicherung geprüft und für die Entgeltabrechnung berücksichtigt werden sollten.

Ergeben sich aus einer Lohnsteueraußenprüfung bislang nicht berücksichtigte lohnsteuerpflichtige Sachverhalte, ist zu prüfen, ob diese zugleich beitragspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen. Ist dies der Fall, sind die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge nachzuberechnen und erforderliche Meldungen zu korrigieren. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung erfolgt dabei eigenständig; die Feststellung der Finanzverwaltung ersetzt die Prüfung der Beitragspflicht nicht.

Die Deutsche Rentenversicherung weist in diesem Zusammenhang regelmäßig darauf hin, dass nachzuzahlende Beiträge bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats zu zahlen sind, der auf den Monat der Bestandskraft der Entscheidung der Finanzverwaltung folgt. Erfolgt die Zahlung nicht rechtzeitig, können Säumniszuschläge nach § 24 SGB IV entstehen.

Auch die Verjährung sollte bei der Auswertung berücksichtigt werden. Beitragsansprüche verjähren grundsätzlich nach vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind. Für vorsätzlich vorenthaltene Beiträge gilt dagegen eine 30-jährige Verjährungsfrist nach § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. Die bloße Tatsache, dass eine Beitragsforderung auf einer Feststellung der Finanzverwaltung beruht, führt allerdings noch nicht zur 30-jährigen Verjährung; hierfür müssen die gesetzlichen Voraussetzungen des vorsätzlichen Vorenthaltens erfüllt sein. Feststellungen einer Lohnsteueraußenprüfung können für die Beurteilung eines vorsätzlichen Vorenthaltens von Sozialversicherungsbeiträgen von Bedeutung sein. Ob Vorsatz vorliegt, ist anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls zu beurteilen.

**Für Arbeitgeber bedeutet dies:** Ein Lohnsteuerprüfungsbericht darf nicht ausschließlich steuerlich verarbeitet und anschließend abgelegt werden. Die darin enthaltenen Feststellungen müssen zeitnah daraufhin geprüft werden, ob sie Auswirkungen auf die Sozialversicherung haben. Eine verspätete oder unterlassene Auswertung kann zu Beitragsnachforderungen, Säumniszuschlägen und – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen – zu einer deutlich verlängerten Verjährungsfrist führen.

## 6. Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis

Arbeitgeber sollten bei Sachzuwendungen und Betriebsveranstaltungen ein verbindliches Abstimmungsverfahren zwischen Personalabteilung, Entgeltabrechnung, Finanzbuchhaltung und Steuerabteilung etablieren. Jede Leistung ist steuerlich und sozialversicherungsrechtlich getrennt zu beurteilen.

Besonders wichtig sind folgende Maßnahmen:

- **Leistungen frühzeitig prüfen:** Empfänger, Anlass, Art und Wert der Zuwendung sollten bereits vor ihrer Gewährung festgestellt werden.
- **Empfängerkreis eindeutig bestimmen:** Bei § 37b EStG ist insbesondere zwischen eigenen Arbeitnehmern, Arbeitnehmern eines Dritten und sonstigen Empfängern zu unterscheiden.
- **Personenbezogen dokumentieren:** Empfänger-, Teilnehmer- und Begleitpersonenlisten sowie die individuell zurechenbaren Vorteile müssen nachvollziehbar festgehalten werden.

- **Kosten vollständig erfassen:** Insbesondere bei Betriebsveranstaltungen sind sämtliche relevanten Aufwendungen einschließlich Umsatzsteuer einzubeziehen.
- **Pauschalbesteuerung rechtzeitig umsetzen:** Die Besteuerung muss – soweit für die sozialversicherungsrechtliche Beitragsfreiheit erforderlich – rechtzeitig über die Entgeltabrechnung erfolgen und nachvollziehbar dokumentiert werden.
- **Prüfberichte zeitnah auswerten:** Feststellungen der Finanzverwaltung sollten unverzüglich auf sozialversicherungsrechtliche Folgen geprüft und im Rahmen der nächsten erforderlichen Abrechnungs- und Meldeprozesse berücksichtigt werden.

**Haben auch Sie Sachverhalte, bei denen Handlungsbedarf besteht? WTS unterstützt Sie gerne dabei, bestehende Sachverhalte zu prüfen, Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen umzusetzen. Sprechen Sie uns an – wir unterstützen Sie dabei, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anforderungen rechtssicher und praxisnah zusammenzuführen.**

Für Rückfragen steht Ihnen das WTS Experten-Team gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Kerstin Kind  
Rentenberaterin

Justine Pappert  
Rentenberaterin

Herausgeber

WTS GmbH  
wts.com/de | info@wts.de



Ansprechpartner/Redaktion

Kerstin Kind | T +49 177 7514820 | kerstin.kind@wts.de

Justine Pappert | T +49 171 1491368 | justine.pappert@wts.de

Informationen zu unseren weiteren Standorten und Ansprechpartnern finden Sie hier:  
<https://wts.com/de-de/wts-in-deutschland/standorte>

Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.