

Niederschrift

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

am 25.11.2020

| | Seite |
|--|-------|
| 1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von befristet für einen Einsatz im Ausland eingestellten Arbeitnehmern | 3 |
| 2. Beitragsrechtliche Behandlung steuerfreier Zuschüsse und Sach- bezüge nach § 3 Nr. 11a EStG | 7 |

- 2 -

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

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

am 25.11.2020

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von befristet für einen Einsatz im Ausland eingestellten Arbeitnehmern

Die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht gelten nach § 4 Abs. 1 SGB IV auch für Personen, die im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Land außerhalb Deutschlands entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Ausstrahlung).

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt dementsprechend dann vor, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines Arbeitgebers von Deutschland aus in das (nicht unter die Regelungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts oder des bilateralen Abkommensrechts im Bereich der Sozialversicherung fallende) Ausland begibt, um dort für eine begrenzte Zeit eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. Typisches Merkmal einer Entsendung ist die fortbestehende Inlandsintegration bei im Voraus zeitlich begrenzter Beschäftigung im Ausland. Demzufolge dürfen keine Anhaltspunkte dagegen sprechen, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz nach Deutschland zurückkehrt (vgl. Abschnitt 3.1 der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020).

Eine Vereinbarung über oder eine hinreichend verlässliche Perspektive für eine nach dem Auslandseinsatz sich anschließende Weiterbeschäftigung des entsandten Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland, die zum Zeitpunkt der Entsendung gegeben sein muss, dokumentiert üblicherweise die fortbestehende Inlandsintegration und ist grundsätzlich eine der Voraussetzungen für das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV. Dementsprechend fallen Personen, die im Hinblick auf eine Entsendung eingestellt und direkt mit Beschäftigungsbeginn vorübergehend ins Ausland entsandt werden, ohne eine entsprechende Weiterbeschäftigungsperspektive nicht unter die vorgenannte Entsenderegelung (vgl. Abschnitt 3.1.2 der gemeinsamen Verlautba-

zung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020). Gleiches gilt für Personen, die zwar zuvor für den entsendenden Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt waren, bei denen eine Weiterbeschäftigung ebenfalls nicht vorgesehen ist, weil ohnehin eine Rückkehr nach Deutschland nicht geplant ist.

Personen, die auf Basis eines in sich geschlossenen Auslandsvertrages für eine befristete Zeit im Ausland beschäftigt werden (unabhängig davon, ob sie ausschließlich für eine Auslandsbeschäftigung eingestellt wurden oder zuvor auf der Grundlage eines Inlandsvertrages für den entsendenden Arbeitgeber im Inland beschäftigt waren), erfüllen ohne entsprechende Weiterbeschäftigungsperspektive beim Arbeitgeber in Deutschland nicht die Voraussetzungen der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV, selbst wenn dem Auslandseinsatz eine der Vorbereitung des Einsatzes dienende Beschäftigungszeit beim entsendenden Arbeitgeber in Deutschland vorausgeht und nach Beendigung des Auslandseinsatzes eine Rückkehr nach Deutschland geplant ist. Dies gilt auch dann, wenn die Vorbereitungsphase pandemiebedingt gegenwärtig länger andauert als üblich.

Im Rahmen derartiger Arbeitsverhältnisse führt die während des Auslandseinsatzes bedingte zeitweilige Ausübung der Beschäftigung in Deutschland (z. B. im Rahmen einer Dienstreise oder wegen pandemiebedingter Rückholung ins Inland) für den Arbeitnehmer nicht zur Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften, da sie als Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV) zu qualifizieren ist. Eine Entsendung im Sinne der Einstrahlung liegt vor, wenn Personen im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses die Beschäftigung für den Arbeitgeber für eine im Voraus begrenzte Zeit in Deutschland ausüben. Diese Voraussetzung ist in der Zeit der vorübergehenden Ausübung der Beschäftigung in Deutschland erfüllt. Dies gilt auch, wenn die Ausübung der Beschäftigung in Deutschland nicht infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist, sondern die zeitliche Begrenzung in der aktuellen Situation auf pandemiebedingte Ein- oder Rückreisebeschränkungen zurückgeht. Der Umstand, dass ein Arbeitgeber nicht im Entsendestaat, sondern in Deutschland ansässig ist bzw. dort seinen Firmensitz hat, schließt die Entsendung im Sinne der Einstrahlung in diesen Fällen nicht aus.

Auch in den Fällen, in denen das befristete Beschäftigungsverhältnis von Personen auf Basis eines in sich geschlossenen Auslandsvertrages mit der vorübergehenden Ausübung der Beschäftigung in Deutschland beginnt (z. B. zur Vorbereitung auf den Auslandseinsatz), ist von einer die Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften ausschließenden Entsendung im Sinne der Einstrahlung auszugehen, wenn die Ausübung der Beschäftigung in

Deutschland infolge ihrer Eigenart oder vertraglich im Voraus begrenzt ist oder die zeitliche Begrenzung in der aktuellen Situation auf pandemiebedingte Einreisebeschränkungen zurückgeht.

Nach den Grundsätzen dieses Besprechungsergebnisses ist spätestens vom 01.01.2021 an für alle nach dem 31.12.2020 beginnenden Arbeitsverhältnisse zu verfahren. Sofern bislang bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung anders verfahren wurde, behält es dabei aus Vertrauensschutzgründen sein Bewenden.

- 6 -

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

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

am 25.11.2020

2. Beitragsrechtliche Behandlung steuerfreier Zuschüsse und Sachbezüge nach § 3
Nr. 11a EStG

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Abs. 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. Einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden, sind dem Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SvEV jedoch nicht zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind und vom Arbeitgeber mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen werden.

Mit dem Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) vom 19.06.2020 (BGBl. I S. 1385) wurde in § 3 Nr. 11a EStG die Steuerfreiheit zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in der Zeit vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 aufgrund der Corona-Krise vom Arbeitgeber in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährter Beihilfen und Unterstützungen bis zu 1.500 Euro geregelt. Nach dem BMF-Schreiben vom 26.10.2020 (GZ: IV C 5 – S 2342/20/10012:003) zu dieser Vorschrift ist § 3 Nr. 11a EStG gegenüber § 3 Nr. 11 EStG „lex-specialis“ und hat damit Vorrang. Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten (wie z. B. § 3 Nr. 34a, § 8 Abs. 2 Satz 11, § 8 Abs. 3 Satz 2 EStG) bleiben hiervon unberührt und können neben der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG in Anspruch genommen werden. Für weitere Informationen zu den Steuererleichterungen aufgrund der Corona-Krise hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) auf seiner Internetseite einen Frage-Antwort-Katalog veröffentlicht.

In der Praxis sind Anfragen von Arbeitgebern gestellt worden, ob eine Umwandlung z. B. von Überstunden aus einem Arbeitszeitkonto, Urlaubsgeld oder Bonuszahlungen in steuer- und

beitragsfreie Beihilfen und Unterstützungen aufgrund der Corona-Krise möglich ist. In Einzelfällen hat das zuständige Finanzamt in einer Anrufungsauskunft die Steuerfreiheit bestätigt; diese steuerfreien Zuwendungen sind anschließend von den Einzugsstellen oder Rentenversicherungsträgern als beitragsfrei beurteilt worden.

Unter Berücksichtigung der in dem Frage-Antwort-Katalog des BMF (Stand: 24.09.2020) unter Abschnitt VII „Steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen für Arbeitnehmer bis zu 1.500 Euro“ enthaltenen Ausführungen, wonach

- die Steuerbefreiung insbesondere im Rahmen von einem Gehaltsverzicht oder von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen ist und zur Gewährung von Zusatzleistungen und die Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen auf das BMF-Schreiben vom 05.02.2020 (BStBl. I S. 222) verwiesen wird,
- Leistungen des Arbeitgebers, die auf einer vertraglichen Vereinbarung oder einer anderen rechtlichen Verpflichtung beruhen, die vor dem 01.03.2020 getroffen wurden, nicht als steuerfreie Beihilfen oder Unterstützungen im Sinne des § 3 Nr. 11a EStG gewährt werden können,
- lediglich in Fällen, in denen vor dem 01.03.2020 kein Anspruch auf eine Vergütung von Überstunden bestand (also lediglich die Möglichkeit des Freizeitausgleichs gegeben war), die Beihilfe oder Unterstützung im Sinne des § 3 Nr. 11a EStG begünstigt ist, wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug auf einen Freizeitausgleich von Überstunden verzichtet bzw. Überstunden gekürzt werden,

vertreten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Auffassung, dass bei Bestehen eines Anspruchs auf Urlaubsgeld oder Bonuszahlungen eine Umwandlung dieses Arbeitsentgeltanspruchs in eine nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfreie und somit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV beitragsfreie Beihilfe oder Unterstützung aufgrund der Corona-Krise nicht möglich ist, da ein Gehaltsverzicht oder eine Gehaltsumwandlung das steuerrechtliche Zusätzlichkeitserfordernis nicht erfüllt. Gleiches gilt im Falle der Abgeltung von Überstunden aus einem Arbeitszeitkonto, es sei denn, dass vor dem 01.03.2020 kein Anspruch auf eine Vergütung bzw. Abgeltung von Überstunden bestand.

Sofern in entsprechenden „Umwandlungsfällen“ das zuständige Finanzamt im Einzelfall in einer Anrufungsauskunft die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG bestätigt hat, können diese Zuwendungen unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken beitragsfrei behandelt werden.