

Zeitpunkt der Pauschalbesteuerung entscheidet über die Sozialversicherungspflicht von Arbeitgeberleistungen

Dezember 2024

Gewisse Arbeitgeberleistungen können in der Sozialversicherung beitragsfrei bleiben, sofern sie entweder individuell oder pauschal vom Arbeitgeber versteuert wurden. Voraussetzung hierfür ist laut Sozialversicherungsentgeltverordnung, dass die Besteuerung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum in der Entgeltabrechnung berücksichtigt wird oder die Leistung lohnsteuerfrei bleibt.

Grundsätzlich sind Arbeitgeber berechtigt beziehungsweise verpflichtet, den Lohnsteuerabzug bis zum Ausstellen der Lohnsteuerbescheinigung zu ändern, sofern sie erkennen, dass der Lohnsteuerabzug bis dahin unzutreffend durchgeführt wurde. Die Lohnsteuerbescheinigung ist bis spätestens Ende Februar des Folgejahres auszustellen und elektronisch zu übermitteln. Dies betrifft nur im Rahmen der Gehaltsabrechnung des jeweiligen Mitarbeitenden nach dessen Lohnsteuerabzugsmerkmalen individuell besteuerte Bezüge. Unabhängig davon sind Pauschalversteuerungen, wie beispielsweise Betriebsveranstaltungen oder Mahlzeitengestellung, auch über den 28. Februar des Folgejahres hinaus möglich, sofern die jeweilige Lohnsteueranmeldung nach allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundsätzen noch änderbar ist.

rensrechtlichen Grundsätzen noch änderbar ist. Fraglich ist jedoch, wie sich die lohnsteuerliche Möglichkeit der Pauschalversteuerung auf die Sozialversicherung auswirkt.

Sozialversicherungsrechtlich dürfen Vergütungen nach Auffassung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) nur dann nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet werden, wenn sie bis spätestens 28. Februar des Folgejahres im betroffenen Monat (rückwirkend) pauschal besteuert oder gar lohnsteuerfrei belassen wurden. Dieser Auffassung folgte das Bundessozialgericht (BSG) mit Beschluss vom 23. April 2024, B 12 BA 3/22 R. Werden Einnahmen im jeweiligen Entgeltabrechnungsmonat erst nach dem 28. Februar des Folgejahres pauschal besteuert, werden sie dem Arbeitsentgelt zugerechnet und unterliegen der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

Der Streitfall

Im vorliegenden Fall veranstaltete ein Arbeitgeber im September 2015 ein Firmenjubiläum, dessen Pauschalversteuerung jedoch erst Ende März 2016 nachträglich durchgeführt wurde. Während das Finanzamt dieses Vorgehen steuerrechtlich akzeptierte, ordnete die DRV die betreffenden Arbeitgeberleistungen als Teil des Arbeitsentgelts ein und erhob rückwirkend Sozialversicherungsbeiträge.

Im Rahmen einer Betriebsprüfung forderte die DRV Sozialversicherungsbeiträge sowie Umlagen in Höhe von etwa 60.000 Euro nach. Die Nachforderung wurde damit begründet, dass eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nur dann gegeben ist, wenn die Pauschalbesteuerung im jeweiligen Entgeltabrechnungsmonat erfolgt und spätestens bis zum 28. Februar des Folgejahres abgeschlossen ist – also vor der Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung. Da die Pauschalbesteuerung in diesem Fall erst



nach dem 28. Februar vorgenommen wurde, wurden die betreffenden Leistungen als beitragspflichtig behandelt.

Urteil

Der Fall wurde vor dem BSG verhandelt und entschieden. Dieses stützt sich in seiner Urteilsbegründung auf die Voraussetzungen für die Befreiung von der Beitragspflicht gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltordnung (SvEV). Demnach müssen die betreffenden Einnahmen, welche pauschal mit 25 Prozent versteuert werden, „zeitgleich mit der Entgeltabrechnung für den entsprechenden Abrechnungszeitraum entweder lohnsteuerfrei belassen oder pauschal versteuert werden“. Folglich reicht die Option einer Steuerbefreiung oder pauschalen Versteuerung nicht aus. Eine nachträgliche Pauschalbesteuerung nach dem Februar des Folgejahres ist zwar aus steuerrechtlicher Sicht zulässig, hat jedoch im sozialversicherungsrechtlichen Kontext zur Folge, dass die betreffende Leistung dem Arbeitsentgelt zugerechnet wird, wodurch sie beitragspflichtig wird.

Fazit

Für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ist entscheidend, dass die Pauschalversteuerung im betroffenen Entgeltabrechnungszeitraum bis spätestens 28. Februar des Folgejahres erfolgt. Im geschilderten Streitfall hätte dies bis spätestens Ende Februar 2016 geschehen müssen. Die verspätete Besteuerung führte daher zur Beitragspflicht.

Arbeitgeber sollten besonders bei Vergütungsbestandteilen, für die Sonderregelungen gelten könnten, sowohl die steuerrechtliche als auch die sozialversicherungsrechtliche Behandlung möglichst vorab prüfen oder prüfen lassen. Ebenfalls ist es ratsam, die Pauschalversteuerung direkt mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum, spätestens jedoch bis 28. Februar des Folgejahres, vorzunehmen. Dadurch können Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen samt Säumniszuschlägen vermieden werden. Es empfiehlt sich außerdem, interne Prozesse, wie etwa Betriebsveranstaltungen mit einem Wert von mehr als 110 Euro je Arbeitnehmer:in, frühzeitig zu planen und anzustoßen, um eine rechtzeitige Umsetzung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen sicherzustellen.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



Matthias Henne
Senior Manager, Tax
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.