LSG München, Urteil v. 22.09.2021 – L 16 BA 11/20

Titel:

Beitragsrecht: Beitragserhebung bei Verpflegungsmehraufwendungen als Arbeitsentgelt

Normenketten:

AufenthG § 60 Abs. 7 S. 1
SGB IV § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, § 28p Abs. 1
SvEV § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, Nr. 3

Leitsätze:

Verpflegungsmehraufwendungen in Höhe der steuerfreien Pauschalen, die nach der arbeitsvertraglichen Regelung in einem fixen Nettolohn beinhaltet sind, stellen beitragspflichtiges Arbeitsentgelt iSd § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV dar, da eine zusätzliche Gewährung iSd § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV iVm § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV nicht vorliegt. (Rn. 28 – 31)
Allein die Steuerfreiheit von Einnahmen führt nicht zum Vorliegen des Ausnahmetatbestandes mit Beitragsfreiheit. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Arbeitsentgelt, Arbeitsvertrag, Beitragsfreiheit, Sozialversicherungsentgeltverordnung, Spesen, Steuerfreiheit, Verpflegungsmehraufwendungen, zusätzlich, Sozialversicherung

Vorinstanz:

SG Landshut, Gerichtsbescheid vom 18.12.2019 – S 12 BA 77/18

Fundstellen:

NWB 2021, 3173
LSK 2021, 29426

Tenor

I. Die Berufung gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Landshut vom 18. Dezember 2019 wird zurückgewiesen.

II. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1
Streitgegenständlich ist eine von der Beklagten gegenüber dem Kläger geltend gemachte Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 6.518,50 Euro für die Zeit vom 01.01.2013 bis 30.09.2017.

2
Der Kläger betreibt ein Gewerbe für Kleintransporte. Im Jahr 2014 beschäftigte er neun Vollzeitmitarbeiter, darunter den Beigeladenen zu 1, und sechs Aushilfen. Mit dem Beigeladenen zu 1 wurde am 31.07.2009 ein Arbeitsvertrag über eine Tätigkeit als Kraftfahrer geschlossen. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 des Vertrages wird das aufgeschlüsselte Gehalt gesondert schriftlich mitgeteilt. Laut einer schriftlichen Zusatzvereinbarung vom 31.07.2009 trafen die Arbeitsvertragsparteien folgende Gehaltsvereinbarung: „Mit Arbeitsbeginn zum 01.08.2009 wird eine fixe Nettovergütung in Höhe von 1.300,- Euro gezahlt. Dieser Betrag beinhaltet sowohl die Bruttobezüge als auch die anfallenden Spesen in Höhe von 6,- Euro, bezugsberechtigt ab acht Arbeitsstunden. Um diesen Betrag gewährleisten zu können, erfolgt seitens des Klägers eine monatsaktuelle Berechnung, die für den Beigeladenen zu 1 in Form einer Gehaltsabrechnung ersichtlich ist.“

3
Am 29.12.2014 erfolgte schriftlich eine Abänderung zum Arbeitsvertrag, wonach der Beigeladene zu 1 ab Januar 2015 ein monatliches Nettofestgehalt in Höhe von 1.450,- Euro inklusive 12,- Euro Spesen pro

geleistetem Arbeitstag erhalte. Die Spesen würden sich nach den Steuerfreigrenzen des Gesetzgebers richten. Die wöchentliche Arbeitszeit betrage 40 Stunden. In der am 30.12.2014 schriftlich festgehaltenen Zusatzvereinbarung wurde für die Zeit ab 01.01.2015 eine fixe Nettovergütung in Höhe von 1.450,- Euro geregelt. Dieser Betrag beinhalte sowohl die Bruttobezüge als auch die anfallenden Spesen in Höhe von 12,- Euro, bezugsberechtigt ab acht Arbeitsstunden. Seitens des Klägers erfolge eine monatsaktuelle Berechnung, die für den Beigeladenen zu 1 in Form einer Gehaltsabrechnung ersichtlich sei.

4
Den vorgelegten Lohnabrechnungen für den Beigeladenen zu 1 lässt sich entnehmen, dass zunächst bis Oktober 2015 und im Dezember 2015 jeweils monatlich als Bruttobezug Spesen in Höhe von 6,- Euro (vom 01.01.2013 bis 31.12.2013, für Februar 2014 und für die Zeit vom 01.09.2014 bis 31.12.2014) bzw. in Höhe von 12,- Euro (ab 01.01.2015) für eine bestimmte Anzahl an Arbeitstagen ausgewiesen waren. Im November 2015 und ab Januar 2016 war die Anzahl der monatlichen Arbeitstage, an denen die Spesen anfielen, nicht mehr explizit in den Lohnabrechnungen ausgewiesen. Der Beigeladene zu 1 bezog in der Zeit vom 01.01.2013 bis 28.02.2014 einen monatlichen Nettolohn in Höhe von 1.300,- Euro, im März 2014 in Höhe von 1.174,- Euro, (nach einem Bezug von Verletztengeld vom 29.03.2014 bis 31.08.2014) ab 01.09.2014 bis 31.12.2014 in Höhe von 1.300,- Euro, ab 01.01.2015 bis 31.05.2016 in Höhe von 1.450,- Euro, vom 01.06.2016 bis 30.09.2016 in Höhe von 1.414,01 Euro (ohne Juli 2016: 1.413,76 Euro), vom 01.10.2016 bis 31.12.2016 und im Januar 2017 in Höhe von 1.414,02 Euro, im Februar 2017 in Höhe von 1.413,78 Euro, im März 2017 in Höhe von 1.414,43 Euro, im April 2017 in Höhe von 1.413,69 Euro, im Mai 2017 in Höhe von 1.414,04 Euro, im Juni 2017 in Höhe von 1.413,01 Euro, im Juli 2017 in Höhe von 1.413,78 Euro, im August 2017 in Höhe von 1.414,09 Euro und im September 2017 in Höhe von 1.413,78 Euro. Ausweislich der vorgelegten Stundenzettel war der Beigeladene zu 1 an sämtlichen Arbeitstagen (bis auf den 31.07.2017, für den Spesen auch nicht gewährt wurden) mehr als acht Stunden von der Wohnung abwesend.

5
Bei der vom Kläger vorgenommenen Berechnung wurde das Nettoarbeitsentgelt vorab um diese Zuschläge gemindert. Aus diesem verminderten Entgelt erfolgte dann die Nettolohnhochrechnung.

6
Mit Schreiben vom 24.11.2017 hörte die Beklagte den Kläger zu einer beabsichtigten Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von insgesamt 8.086,58 Euro, inklusive Säumniszuschlägen in Höhe von 1.568,- Euro, für die Zeit vom 01.01.2013 bis 30.09.2017 an. Steuer- und beitragsfrei ausbezahlte Verpflegungsmehraufwendungen stellten beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur Sozialversicherung dar, da diese nicht zusätzlich gezahlt worden seien, sondern im vereinbarten Nettoarbeitsentgelt mit enthalten seien. Für die Ermittlung des tatsächlichen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgeltes sei daher beabsichtigt, eine entsprechende Nettolohnhochrechnung durchzuführen und als Berechnungsgrundlage in der Zeit von 01.01.2013 bis 28.02.2014 und vom 01.09.2014 bis 31.12.2014 als Nettolohn 1.300,- Euro, vom 01.01.2015 bis 31.05.2016 1.450,- Euro und in der Zeit vom 01.06.2016 bis 30.09.2014 zwischen 1.413,69 Euro bis 1.414,43 Euro zu berücksichtigen. Das jeweils so ermittelte beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt werde dem bisher verbeitragten Bruttoarbeitsentgelt gegenübergestellt und aus der Entgeltdifferenz würden die fehlenden Sozialversicherungsbeiträge entsprechend nachberechnet. Dabei werde beachtet, dass der Beigeladene zu 1 ab dem 01.06.2016 einen Teil seines Gehaltes in eine betriebliche Altersvorsorge umgewandelt habe.

7
Hierzu wies der Bevollmächtigte des Klägers darauf hin, dass die steuerfreien Verpflegungsmehraufwendungen zusätzlich zum geschuldeten Bruttoarbeitsentgelt bezahlt worden seien, da diese nach tatsächlichem Anfall ermittelt worden seien. Bei Berechnung der Verpflegungsmehraufwendungen sei nicht der Bruttolohn maßgebend, sondern die Anzahl der Tage und die Dauer der Abwesenheit. Auch werde gegen die Festsetzung von Säumniszuschlägen Einspruch eingelegt. Bereits am 29.05.2013 sei eine Prüfung der Beklagten für die Jahre 2009 bis 2012 durchgeführt worden, ohne dass sich Beanstandungen ergeben hätten. Es könne nicht richtig sein, wenn nunmehr die Pauschbeträge, die steuer- und beitragsfrei gewährt werden sollten, doch hinzugerechnet würden und diese insoweit dann nicht mehr steuer- und beitragsfrei seien. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung sei so zu verstehen, dass ein Nettolohn vereinbart sei, jedoch abzüglich der jeweils anfallenden Pauschbeträge, die jeweils beinhaltet seien.

8
Mit Bescheid vom 08.02.2018 setzte die Beklagte für den Prüfzeitraum vom 01.01.2013 bis 30.09.2017 eine Nachforderung in Höhe von 6.518,58 Euro (ohne Säumniszuschläge) fest. Der Kläger habe dem Beigeladenen zu 1 ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 1.300,- Euro bis 31.12.2014 bzw. in Höhe von 1.450,- Euro ab 01.01.2015 unabhängig davon garantiert, ob und ggf. in welcher Höhe Spesen angefallen seien. Damit stelle dieses Nettoarbeitsentgelt grundsätzlich auch die Berechnungsgrundlage für die Nettolohnhochrechnung dar. Die vom Kläger gezahlten Verpflegungsmehraufwendungen erfüllten dem Grunde nach zwar die Voraussetzungen der Steuer- und Beitragsfreiheit. Da sie jedoch nicht zusätzlich zum vereinbarten Nettoarbeitsentgelt gezahlt worden seien, sei eine Minderung des fest vereinbarten Nettoarbeitsentgeltes um die monatlich angefallenen Verpflegungsmehraufwendungen und anschließende Nettolohnhochrechnung nicht zulässig.

9
Der Widerspruch des Klägers vom 09.03.2018 wurde mit Widerspruchsbescheid vom 11.12.2018 zurückgewiesen. Verpflegungsmehraufwendungen in Höhe der Pauschbeträge seien steuerfrei nach § 3 Nr. 13, 16 Einkommensteuergesetz (EStG). Lediglich die diese Beträge übersteigenden Beträge könnten bis zum Doppelten nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG pauschal versteuert werden. Die Beitragsfreiheit für die nach § 3 Nr. 13, 16 EStG steuerfreien Aufwendungen ergebe sich aus § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Es sei insoweit erforderlich, dass die Verpflegungsmehraufwendungen zusätzlich gezahlt würden. Die Verpflegungsmehraufwendungen seien vorliegend auf das Nettoentgelt angerechnet worden. Immer dann, wenn die Verpflegungsmehraufwendungen gezahlt worden seien, habe sich das letztlich hochzurechnende Nettoarbeitsentgelt vermindert. Eine Ausgestaltung, bei der auf diese Weise das für die Beitragsbemessung entscheidende geschuldete Bruttoarbeitsentgelt verringert werde und sich dadurch die soziale Absicherung des Beschäftigten infolge von Abwesenheitszeiten verschlechtere, widerspreche den Prinzipien des Sozialversicherungsrechts und sei daher rechtswidrig. Die Berechnungsmethode führe dazu, dass die Verpflegungsmehraufwendungen mit dem Arbeitsentgelt verrechnet worden seien. Dadurch werde der gesetzliche Zweck unterlaufen, dem Beschäftigten für die Abwesenheitszeiten einen den Aufwand deckenden Zuschuss zuteilwerden zu lassen und ihm so ein höheres Nettoentgelt zukommen zu lassen. Da die Beklagte in den Vorprüfungen weder personenbezogene Feststellungen hinsichtlich der Beitragspflicht bzw. Beitragsfreiheit von Verpflegungsmehraufwendungen noch Aussagen hierzu getroffen habe, ergebe sich keine materielle Bindungswirkung, sodass ein schutzwürdiges Vertrauen aufgrund der Vorprüfungen nicht vorliege.

10
Hiergegen richtet sich die am 19.12.2018 beim Sozialgericht Landshut erhobene Anfechtungsklage. Zur Begründung wurde auf die Ausführungen im Vorverfahren verwiesen. Die Form der Abrechnung sei auf ausdrücklichen Wunsch des Beigeladenen zu 1 vorgenommen worden, da dieser eine fixe Nettovergütung gewünscht habe. Es sei keine Vereinbarung mit einseitigem Vorteil auf Seiten des Klägers gewesen. Der Beigeladene zu 1 habe jedenfalls auch von der Vereinbarung profitiert, wenn nämlich keine „Zusatzleistung“ angefallen sei. Die Beklagte erwiderte, dass keine zusätzliche Leistung vorliege, wenn eine zweckbestimmte Leistung unter Anrechnung auf den Arbeitslohn oder durch Umwandlung des vereinbarten Arbeitslohnes gewährt werde. Das vereinbarte Arbeitsentgelt bleibe unverändert. Der Kläger habe dem Beigeladenen zu 1 nach dem Arbeitsvertrag und der Zusatzvereinbarung eine feste Summe garantiert, die unabhängig davon geschuldet sei, ob und in welcher Höhe der Beigeladene zu 1 die persönlichen Voraussetzungen für die in der Zusatzvereinbarung aufgeführten anfallenden Spesen erfülle. Rechnerisch führe die vereinbarte Abrechnungsweise dazu, dass sich der Lohn für geleistete Arbeit jeweils um den Betrag verringere, der dem Beigeladenen zu 1 als sogenannte Zusatzleistung zufließe. Der Arbeitnehmer profitiere daher nicht, wie eigentlich vorgesehen, von der Zusatzleistung, sondern erreiche im Gegenteil eine Minderung seines „Grundlohnanspruches“ für geleistete Arbeit. Je mehr steuerfreie Lohnbestandteile anfielen, desto niedriger werde der eigentliche Grundlohn. Dadurch gehe die vom Gesetzgeber gewollte Begünstigung, durch Steuerfreiheit bestimmter Zuschläge bzw. zusätzlicher Leistungen des Arbeitgebers ein höheres Nettoentgelt zu erzielen, ins Leere. Ein solcher abrechnungstechnischer Vorgang führe nicht zur Annahme einer zusätzlichen Leistung im Sinne der Sozialversicherung und in der Folge auch nicht zur Beitragsfreiheit nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV.

11

Mit Gerichtsbescheid vom 18.12.2019 wies das Sozialgericht die Klage aus den von der Beklagten im Widerspruchsbescheid vom 11.12.2018 dargelegten zutreffenden Gründen, auf welche das Gericht vollinhaltlich Bezug nehme, ab. Zu Recht bestehe die Beklagte darauf, dass die in § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV genannten Leistungen, sofern diese lohnsteuerfrei seien, nur dann dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen seien, wenn das „Zusätzlichkeitserfordernis“ erfüllt sei. Dies ergebe sich zweifelsfrei aus dem Wortlaut des § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV, wonach ausdrücklich eine Gewährung „zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern“ gefordert werde. Eine solche „Zusätzlichkeit“ aber sei nicht gegeben, wenn wie vorliegend die Ansprüche auf solche Leistungen durch den Nettolohn mit abgegolten seien.

12
Gegen den dem Bevollmächtigten des Klägers am 30.12.2019 zugestellten Gerichtsbescheid hat dieser am 30.01.2020 beim Bayerischen Landessozialgericht Berufung eingelegt. Im Arbeitsvertrag nebst Zusatzvereinbarungen sei geregelt worden, dass der Beigeladene zu 1 eine fixe Nettovergütung erhalte, darin enthalten die entsprechenden Verpflegungspauschalen laut tatsächlichem Anfall. Exakt so sei die Abrechnung jeweils vorgenommen worden. Die Verpflegungsmehraufwendungen seien zusätzlich bezahlt worden. Die Vereinbarung zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen zu 1 habe gerade darauf beruht, dass zusätzliche Verpflegungsmehraufwendungen berücksichtigt werden könnten. Sonst hätte der Kläger die Nettolohnvereinbarung nicht so getroffen. Ohne die zusätzlichen Verpflegungsmehraufwendungen wäre eine deutlich niedrigere Nettolohnvereinbarung getroffen worden. Aufgrund der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 sei klar gewesen, dass hier jedenfalls erhebliche Verpflegungsmehraufwendungen anfallen würden. Die Abrechnungspraxis habe auch auf einer Empfehlung der steuerlichen Beratung beruht.

13
Der Bevollmächtigte des Klägers hat beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Landshut vom 18.12.2019 und den Bescheid der Beklagten vom 08.02.2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.12.2018 aufzuheben sowie den Betrag in Höhe von 6.518,58 Euro an den Kläger zurückzuerstatten.

14
Die Beklagte hat beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

15
Die Beklagte hat zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Begründung in den angefochtenen Bescheiden sowie ihren erstinstanzlichen Vortrag verwiesen. Die Arbeitsvertragsparteien hätten im Arbeitsvertrag einen festen Nettolohn vereinbart, in dem unstreitig die Verpflegungsmehraufwendungen enthalten gewesen sein. Eine zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährte Zahlung habe damit gerade nicht vorgelegen.

16
Die Beigeladenen haben keine Anträge gestellt.

17
Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung nach § 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) einverstanden erklärt.

18
Zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Gerichtsakten beider Instanzen sowie der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

19
Die zulässige Berufung ist in der Sache nicht begründet.

20
Der Senat konnte durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, da die Beteiligten hiermit einverstanden waren (§ 124 Abs. 2 SGG).

21

Die nach § 151 Abs. 1 SGG form- und fristgerecht erhobene Berufung gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Landshut vom 18.12.2019 ist zulässig und statthaft, da streitgegenständlich ein Betrag in Höhe von 6.518,50 Euro ist und der Beschwerdewert in Höhe von 750,- Euro damit überschritten wird, § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG.

22
In der Sache führt die Berufung nicht zum Erfolg, da das Sozialgericht zu Recht die Klage abgewiesen hat. Der Bescheid vom 08.02.2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.12.2018 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Zutreffend hat die Beklagte bei der Beitragserhebung in der Zeit vom 01.01.2013 bis 30.09.2017 den arbeitsvertraglich zugesagten Nettolohn ohne vorherigen Abzug der jeweils gewährten Verpflegungsmehraufwendungen zugrunde gelegt, da diese nicht „zusätzlich“ iSd § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV gewährt wurden. Die geleisteten Verpflegungsmehraufwendungen sind als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV anzusehen.

23
Rechtsgrundlage für den streitgegenständlichen Bescheid ist § 28p Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV). Nach § 28p Abs. 1 SGB IV prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen mindestens alle vier Jahre. Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und zur Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern; insoweit gelten § 28h Abs. 2 SGB IV sowie § 93 iVm § 89 Abs. 5 des Sozialgesetzbuches Zehntes Buch (SGB X) nicht (§ 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV).

24
Bei versicherungspflichtig Beschäftigten wird in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung der Beitragsbemessung das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt (§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V), § 57 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI), § 162 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI), § 342 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)).

25
Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind Arbeitsentgelt 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 und ob sie unmittelbar aus einer Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Es genügt ein mittelbarer (innerer, sachlicher) Zusammenhang mit der Beschäftigung (Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 29.01.2004 - B 4 RA 19/03 R). Ist ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, gelten als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung (§ 14 Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

26
§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV geht vom ungekürzten, nicht um Abgaben, Werbungskosten, Sonderausgaben und ähnliche Beträge geminderten Bruttolohn aus. Das Bruttolohnprinzip ergibt sich aus dem Zusammenhang mit § 14 Abs. 2 Satz 1 SGB IV. Bei Vereinbarung eines Nettolohnes erfolgt die Hochrechnung auf den Bruttolohn, der Grundlage für die Berechnung der Beiträge ist. Das Prinzip erfährt eine gewisse Bestätigung durch § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV und dem darin enthaltenen Abzugsverbot für umgewandeltes Entgelt. Daraus folgt insgesamt, dass das Arbeitsentgelt um Abzugsbeträge oder andere Aufwendungen und Belastungen ohne ausdrückliche Grundlage im Gesetz nicht vermindert werden kann. Das Bruttolohnprinzip ist auch bei Entgeltumwandlungen zu beachten, indem die schlichte Überwälzung von Kosten durch Abzug vom Lohn des Arbeitnehmers die Beitragsbemessungsgrundlage nicht verringert (vgl. Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl. 2021, § 14 Rdnr. 36). Diese weite Begriffsbestimmung des Arbeitsentgelts verhindert, dass Beschäftigte und Arbeitgeber sich - anders als im Steuerrecht - zusätzlich durch Abschreibungen, Investitionen, Vermögensdispositionen und andere Abzüge vom Lohn „arm rechnen“ und dadurch die Versicherungs- und Beitragspflicht oder die Vorschriften über das Ruhen der Leistungsansprüche beim Zusammentreffen mit Einnahmen aus einer Beschäftigung umgehen. Gleichwohl beruhen das Arbeitsentgelt und seine Bestandteile hauptsächlich auf den der Beschäftigung zugrundeliegenden arbeitsrechtlichen Vereinbarungen im Individual- oder Kollektivarbeitsvertrag. Für die in

der gesetzlichen Sozialversicherung versicherungspflichtig Beschäftigten besteht keine wesentliche Möglichkeit zur Einflussnahme auf ein persönliches Sicherungsziel, indem ein durch Werbungskosten-, Sonderausgabenabzug und andere Vergünstigungen ermäßigtes Arbeitsentgelt Grundlage für die Beitragsbemessung sein könnte. Auch unter diesem Aspekt ist es eine elementare Anforderung an die auf der Beitragsentrichtung von Arbeitsentgelt beruhenden Pflichtversicherungssysteme, dass den Beitragszahlungen der Arbeitgeber und Beschäftigten ein äquivalenter Leistungsanspruch des Versicherten gegenüberstehen muss (vgl. Werner, a.a.O., § 14 Rdnr. 37).

27
Bei den dem Beigeladenen zu 1 gewährten Verpflegungsmehraufwendungen handelt es sich nach der weiten Begriffsbestimmung um Arbeitsentgelt iSd § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV, da der Beigeladene zu 1 sie aus seiner Beschäftigung erzielte.

28
Die Verpflegungsmehraufwendungen sind auch auf der Grundlage von § 17 SGB IV iVm § 1 SvEV als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, da sich hieraus kein Ausschluss ergibt.

29
§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV ermächtigt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrats zur Wahrung der Belange der Sozialversicherung, insbesondere zur Vereinfachung des Beitragseinzugs, zu bestimmen, 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 Arbeitsentgelt gelten. Dabei ist nach § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IV eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen. Die Ermächtigung zum Erlass dieser Rechtsverordnung ist wegen des umfassenden Arbeitsentgeltbegriffs des § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV erforderlich, da ansonsten alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung Arbeitsentgelt wären. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge haben aber unterschiedliche Funktionen, so dass lediglich eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts geboten ist. Die Wahrung der Belange der Sozialversicherung wird durch Abwägung sozialpolitischer und verwaltungspraktischer Gesichtspunkte berücksichtigt (vgl. BT-Drs. 7/4122 S. 33; BSG, Urteil vom 24.06.1987 - 12 RK 6/84). Der Grundsatz der Parallelität von Steuer- und Beitragspflicht besteht mithin nicht in der Weise, dass die Steuerfreiheit von Einnahmen zugleich die Beitragsfreiheit dieser Einnahmen zur Folge hätte (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 10.05.2016 - L 11 R 4048/15, Rdnr. 50 juris).

30
Die Bundesregierung hat von der Ermächtigung des § 17 SGB IV zunächst durch Erlass der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) und der Sachbezugsverordnung (SachBezV) Gebrauch gemacht und ab 01.01.2007 beide Verordnungen in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zusammengefasst. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV (hier idF vom 20.12.2011 bzw. vom 15.04.2015) sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind; dies gilt nicht für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt (Nr. 1). § 1 Abs. Satz 1 Nr. 1 SvEV korrespondiert in der Hauptsache mit dem Katalog der steuerfreien Einnahmen insbesondere in den §§ 3, 3b, 8 Abs. 3, 8 Abs. 1 Satz 9, 19a EStG (jetzt § 3 Nr. 39 EStG), und enthält wegen der Zuschüsse für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit eine spezielle Regelung für die Sozialversicherung. Kein Arbeitsentgelt sind danach u.a. die außerhalb des öffentlichen Dienstes von privaten Arbeitgebern gezahlten Reise- und Umzugskosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Familienheimfahrten sowie Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung, soweit sie die nach § 9 EStG als Werbungskosten abziehbaren Aufwendungen nicht übersteigen (§ 3 Nr. 16 EStG).

31
Eine Ausnahme ergibt sich vorliegend nicht aus § 17 SGB IV iVm § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV, da die Verpflegungsmehraufwendungen nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung nicht „zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern“ gewährt wurden. Zwar sind die gewährten Mehraufwendungen nach § 3 Nr. 16 EStG steuerfrei. Für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ist jedoch weiter erforderlich, dass diese zusätzlich zum Arbeitsentgelt hinzutreten, so dass allein die Steuerfreiheit von Einnahmen nicht zum

Vorliegen des Ausnahmetatbestandes führt (vgl. BSG, Urteil vom 20.10.2014 - B 5 RS 1/13 R, Rdnr. 15 juris). Das Zusätzlichkeitserfordernis ist nicht erfüllt. Die Ausnahmebestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV gilt nur für zusätzliches Arbeitsentgelt, das nicht lohnsteuerpflichtig ist. Der Verordnungsgeber füllt den Begriff des „Zusätzlichen“ iSd § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV nicht näher aus und beschränkt sich auf Beispiele für Entgelte neben den Löhnen und Gehältern. Nicht zusätzlich in dem Sinne ist die originäre Gegenleistung für die Arbeit, also der geschuldete Stundenlohn oder das monatliche Grundgehalt (vgl. Werner, a.a.O., § 14 Rdnr. 126). Entscheidend ist, ob die zweckbestimmte Leistung des Arbeitgebers zu den steuerpflichtigen Einnahmen hinzukommt, die der Arbeitgeber ohne die Zweckbestimmung nicht geschuldet hätte (vgl. Werner, a.a.O., § 17 Rdnr. 9). Nach der Rechtsprechung des BSG liegt „Zusätzlichkeit“ nur dann vor, wenn die Zuwendung des Arbeitgebers „über den Grundlohn hinausgeht“, da andernfalls die für Sachbezüge geltenden Vorschriften der §§ 2 und 3 SvEV leerliefen. Es darf sich nicht um Zuwendungen handeln, die anstelle bisher gezahlter Entgeltbestandteile gezahlt werden (vgl. Schlegel, Festschriftenbeitrag „Sozialrecht und Steuerrecht aus der Sicht des Bundessozialgerichts“ in 100 Jahre Steuerrechtsprechung in Deutschland 2018 (Festschrift für den Bundesfinanzhof), S. 641; vgl. BSG, Urteil vom 21.08.1997 - 12 RK 44/96, Rdnr. 21 juris; BSG, Urteil vom 14.07.2004 - B 12 KR 10/02 R). Maßgeblich ist, wie sich die Gesamtvergütung nach dem Arbeits- und Tarifvertrag zusammensetzt (vgl. BSG, Urteil vom 14.07.2004 - B 12 KR 10/02 R). Es genügt dabei nicht, dass der Arbeitgeber aus dem Arbeitsentgelt lediglich Teile herausrechnet und als zusätzliches (steuer- und beitragsfreies) Arbeitsentgelt behandelt (vgl. Bundesfinanzhof (BFH), Urteil vom 28.11.1990 - VI R 144/87 - BStBl. II 1991, 296; Knospe in Hauck/Noftz, SGB, Stand August 2012, § 17 SGB IV Rdnr. 21). Eine bloße Verwendungsabrede erfüllt das Zusätzlichkeitserfordernis nicht (vgl. BSG, Urteil vom 02.03.2010 - B 12 R 5/09 R). Erforderlich ist vielmehr eine echte Lohnerhöhung z.B. in Form einer Direktversicherung, oder einer zukunftsgerichteten echten Entgeltumwandlung (vgl. Schlegel, a.a.O., S. 641; Zieglmeier in Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, Stand 114. EL Mai 2021, § 14 SGB IV Rdnr. 74; BSG, Urteil vom 14.07.2004 - B 12 KR 10/02 R; BFH, Urteil vom 01.08.2019 - VI R 32/18, DStR 2019, 2247). Zusätzlichkeit liegt nicht vor, wenn der Verpflegungsmehraufwand nach dem Arbeitsvertrag vom vereinbarten Gehalt abgezogen wird (vgl. Zieglmeier, a.a.O., § 14 SGB IV Rdnr. 108; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.03.2009 - L 9 KR 157/03). Werden über arbeitsvertraglich geschuldete Leistungen hinaus freiwillige Leistungen des Arbeitgebers gewährt, ist das Zusätzlichkeitserfordernis in jedem Fall erfüllt. „Zusätzlich“ werden Zuwendungen aber nicht gewährt, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung Bestandteil des Vergütungsanspruchs sind (vgl. BSG, Urteil vom 23.02.2021 - B 12 R 21/18 R, Rdnr. 19 juris, wonach Tankgutscheine und Werbeeinnahmen, die als „neue Gehaltsanteile“ an die Stelle des bisherigen Bruttolohns traten, nicht „zusätzlich“ gewährt wurden).

32
Maßgeblich für die Beitragsbemessung sind nach den genannten Grundsätzen die zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen zu 1 arbeitsvertraglich geregelten Entgeltmodalitäten im streitgegenständlichen Prüfzeitraum. Nach den Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag vom 31.07.2009 und vom 30.12.2014 hat der Kläger mit dem Beigeladenen zu 1 eine monatlich fixe Nettovergütung in Höhe von 1.300,- Euro bzw. - ab 01.01.2015 - in Höhe von 1.450,- Euro vereinbart und dabei ausdrücklich geregelt, dass dieser Betrag sowohl die „Bruttobezüge“ als auch die anfallenden Spesen in Höhe von 6,- Euro bzw. (ab 01.01.2015) in Höhe von 12,- Euro, bezugsberechtigt ab acht Arbeitsstunden, beinhalte. Da die Spesen nach der vertraglichen Regelung integraler Bestandteil des monatlich gleichbleibenden Nettolohnes sein sollten, liegt eine „zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern“ gezahlte Einnahme iSd § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV begrifflich nicht vor. Vielmehr wurden die Mehraufwendungen - siehe die Formulierung in den Zusatzvereinbarungen vom 31.07.2009 und vom 30.12.2014 - aus dem vertraglich vereinbarten Lohn finanziert, so dass es an dem Zusätzlichkeitserfordernis fehlt. Nach den Regelungen in den Zusatzvereinbarungen sollte der Beigeladene zu 1 in jedem Fall die vereinbarte monatlich gleichbleibende „fixe Nettovergütung“ erhalten, dies unabhängig davon, ob die „Spesen“, die erst ab einer täglichen Abwesenheit von acht Arbeitsstunden gezahlt werden sollten, anfallen würden oder nicht. Die Zahlungen des Klägers sind damit im vorliegenden Fall als einheitliche Gegenleistungen für die erbrachten Arbeiten des Beigeladenen zu 1 anzusehen und damit beitragspflichtig (vgl. auch LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.03.2009 - L 9 KR 157/03 zur Beitragspflicht eines Verpflegungsmehraufwandes, der durch Abzug vom vereinbarten Gehalt gewährt wurde; Bayerisches LSG, Urteil vom 15.04.2008 - L 5 KR 68/07 R); die Verpflegungsmehraufwendungen wurden nicht zusätzlich zu der vereinbarten Entlohnung gewährt.

33

Eine Ausnahme nach § 17 SGB IV iVm § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV liegt nicht vor, wonach dem Arbeitsentgelt Einnahmen nach § 40 Abs. 2 EStG nicht zuzurechnen sind. Es handelt sich in allen Unterfällen des § 40 Abs. 2 EStG um Zuwendungen, die der Arbeitgeber pauschal mit 25 Prozent bzw. 15 Prozent zu versteuern berechtigt ist. Im Rahmen dieser Vorschrift ist beitragsrechtlich ein Zusätzlichkeitserfordernis nicht vorgesehen (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 10.05.2016 - L 11 R 4048/15; Zieglmeier, a.a.O., § 14 SGB IV Rdnr. 104). Gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG (hier idF vom 08.10.2009, gültig bis 31.12.2013) kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer abweichend von § 40 Abs. 1 EStG mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent erheben, soweit er Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer Tätigkeit iSd § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 bis 4 EStG zahlt, soweit diese die dort bezeichneten Pauschbeträge um nicht mehr als 100 Prozent übersteigen. Nach der ab 01.01.2014 gültigen Rechtslage verweist § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG (idF vom 26.06.2013) auf Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer Tätigkeit iSd § 9 Abs. 4a Satz 3 bis 6 EStG, soweit diese die dort bezeichneten Pauschalen um nicht mehr als 100 Prozent übersteigen. Da der Kläger dem Beigeladenen zu 1 die Verpflegungsmehraufwendungen nur im Umfang der steuerfreien Pauschalen gewährt hat, ist § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV iVm § 40 Abs. 2 EStG nicht einschlägig, der sich nur auf Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen bezieht, die sich auf Beträge oberhalb der Pauschalen bis maximal mehr als 100 Prozent der Pauschbeträge belaufen (vgl. Werner, a.a.O., § 14 Rdnr. 128).

34
Einwände gegen die Höhe der erhobenen Beiträge wurden nicht erhoben; Anhaltspunkte dafür, dass diese nicht korrekt sein könnten, sind nicht ersichtlich. Da die angefochtenen Bescheide rechtmäßig sind, kommt deren Aufhebung und die mit dem Berufungsantrag ebenfalls begehrte Rückerstattung der erhobenen Beiträge nicht in Betracht.

35
Die Kostenentscheidung beruht auf § 197a Abs. 1 Satz 1 SGG iVm § 154 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

36
Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht gegeben (§ 160 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGG).