

Betriebs Berater



23 | 2016

Recht | Wirtschaft | Steuern

6.6.2016 | 71. Jg.
Seiten 1345–1408

DIE ERSTE SEITE

Roland Wolf

Gesetzesvorhaben zum Mutterschutzrecht muss umfassend korrigiert werden

WIRTSCHAFTSRECHT

Prof. Dr. Petra Buck-Heeb

Die Plausibilitätsprüfung bei Vorliegen eines Rechtsrats –
zur Enthftung von Vorstand, Geschäftsführer und Aufsichtsrat | 1347

STEUERRECHT

Dr. Christoph Bode, RA/FAStR, **Dr. Jan Bron**, LL.M., StB, **Dr. Barbara Fleckenstein-Weiland**, LL.M.,
RAin/StBin/FAinStR, **Dr. Marcus Mick**, RA/StB, und **Dr. Manfred Reich**, RA/FAErbr/StB
Brexit – Tax it? | 1367

Dr. Marc Lampe, LL.M., RA/FA Bank- und Kapitalmarktrecht
Anmerkungen zum Treaty-Override-Beschluss des BVerfG | 1373

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Karl-Heinz Withus, WP/StB/CPA

IDW EPS 981: Übertragung der Prüfungssystematik zu Compliance
auf Risikomanagementsysteme | 1387

ARBEITSRECHT

Dr. Andreas Schönhöft, RA/FAArbR/FAStR

Sozial- und steuerrechtliche Behandlung von (nachträglichen) Entgeltzahlungen
aus einem beendeten Arbeitsverhältnis | 1397

Prof. Dr. Herbert Wiedemann

Dynamische Bezugnahme Klauseln und ein Gesetzesvorschlag zur Betriebsübertragung | 1400

Dr. Andreas Schönhöft, RA/FAArb/FAStR

Sozial- und steuerrechtliche Behandlung von (nachträglichen) Entgeltzahlungen aus einem beendeten Arbeitsverhältnis

Im Rahmen von arbeitsrechtlichen Beendigungsauseinandersetzungen kommt es nicht selten zum Streit um aus dem Arbeitsverhältnis resultierende Zahlungsansprüche. Hierbei ist neben dem Streit auf Arbeitslohn und Überstunden vor allem an Streitigkeiten über den Eintritt der Bedingungen von vereinbarten Tantiemen oder Bonuszahlungen zu denken. Diese unterliegen als normale Arbeitsentgeltzahlungen anders als Abfindungen im Sinne des §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) regelmäßig der vollen Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Während bei Abfindungszahlungen für den Verlust des Arbeitsplatzes die steuerlichen und sozialrechtlichen Wirkungen regelmäßig bekannt sein dürften, ist die Steuer- und Sozialversicherungspflicht für Arbeitsentgelt, das im Rahmen eines außer- oder gerichtlichen Vergleichs oder sogar Prozessurteils einem Arbeitnehmer zufließt, nicht immer klar und einfach zu beurteilen. Dies gilt umso mehr, wenn die Zahlungen auf Grund der Länge der Vergleichsverhandlungen oder des Gerichtsprozesses erst nach dem Zeitpunkt der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden und der Arbeitnehmer sich regelmäßig schon in einem neuen Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber befindet. Der nachfolgende Beitrag soll eine kurze Übersicht über die Steuer- und Sozialversicherungspflicht für nachträgliche Zahlungen aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis geben und Möglichkeiten der Gestaltung aufzeigen.

I. Steuer- und Sozialversicherungspflicht von Einmalzahlungen aus einem beendeten Arbeitsverhältnis

Grundsätzlich besteht für jede Arbeitsentgeltzahlung aus dem Arbeitsverhältnis, unabhängig von der Art der Zahlung als Einmalzahlung oder wiederkehrender Zahlung, eine volle Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Diese gilt daher auch für Zahlungen aus einem beendeten Arbeitsverhältnis.

1. Steuerpflicht

Aus steuerlicher Sicht sind hierbei kaum Besonderheiten zu beachten. Insoweit besteht lediglich bei Einmalzahlungen die Sonderregelung über die sogenannte „Fünftelregelung“ des § 34 EStG, mit der außergewöhnliche Einkünfte im Steuertarif begünstigt werden. Bei diesen sog. „tarifbegünstigten Einkünften“ handelt es sich um Einkünfte, die über mehrere Jahre erwirtschaftet wurden, aber in einem einzelnen Jahr realisiert und besteuert werden, wie zum Beispiel bei Abfindungen oder Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten. Ziel der Fünftelregelung ist es, hierfür einen Ausgleich zu schaffen. Durch § 34 EStG soll eine außergewöhnlich hohe Steuerbelastung bei zusammengeballten Einmalzahlungen vermieden werden, in dem die Zahlung fiktiv

auf fünf Jahre verteilt wird. Soweit die Voraussetzungen des § 34 EStG vorliegen, kann die Berechnung durch den Arbeitgeber oder auch später im Rahmen des Einkommensteuerjahresausgleichs berücksichtigt werden.

Hieran ändert auch ein mittlerweile neu eingegangenes Arbeitsverhältnis nichts. Bei einer Mehrfachbeschäftigung in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen ist der jeweilige Arbeitslohn bei jedem Arbeitgeber mit den beim Arbeitgeber vorliegenden Steuermerkmalen zu versteuern. Soweit § 34 EStG nicht zur Anwendung gelangt, unterliegt die Zahlung daher der vollen Steuerpflicht und wird regelmäßig durch den ehemaligen Arbeitgeber mangels anderweitiger Steuermerkmale mit der jeweils höchsten Steuerklasse der Lohnsteuer unterworfen. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass dann eines der bestehenden Arbeitsverhältnisse als Zweitverhältnis zwingend der höheren Lohnsteuerklasse (VI) zu unterwerfen ist und dementsprechend zu hohen Lohnsteuerabzügen führt. Der Arbeitnehmer hat dann aber im Rahmen der Einkommensteuerjahreserklärung die Möglichkeit, sich die gegebenenfalls zu viel gezahlte Steuer erstatten zu lassen. Steuerlich kommt es daher auf Grund der Überprüfung der Steuerschuld im Rahmen der Jahreserklärung lediglich zu einem Zinsnachteil für den Arbeitnehmer, da die Steuerrückzahlung gemäß § 233a Abs. 2 AO erst nach Ablauf von 15 Monaten durch das Finanzamt zu verzinsen ist.

2. Sozialversicherungspflicht

Bei der Frage der Sozialversicherungspflicht des Arbeitsentgelts kommt es hingegen neben der Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze bei der Einmalzahlung auch auf den Zeitpunkt der Zahlung an. Diese kann daher durchaus anderen Regeln, als den allgemein üblichen folgen.

a) Einmalzahlungen im laufenden Arbeitsverhältnis

Generell gilt für ein laufendes Arbeitsverhältnis, dass der Anteil des Gesamteinkommens, der die monatliche Beitragsbemessungsgrenze des Kalendermonats überschreitet, sozialversicherungsfrei ist. Wird diese Beitragsbemessungsgrenze allerdings erst durch eine gewährte Einmalzahlung zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt überschritten, wird die Einmalzahlung früheren Zeiträumen desselben Kalenderjahres zugeordnet.¹ Voraussetzung für die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht ist, dass das gezahlte Arbeitsentgelt noch im selben Kalenderjahr ausgezahlt wird, in dem es entstanden ist. Eine Ausnahme hiervon macht nur die sogenannte „Märzklausel“,

¹ Jochim, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, 2. Aufl. 2011, § 23a, Rn. 38.

nach der Zahlungen, die im Folgejahr bis zum 31.3. gezahlt werden, noch in das vorherige Jahr mit einbezogen werden.²

Bei Einmalzahlungen gilt die Besonderheit, dass sich die Sozialversicherungsbeiträge an der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze orientieren. Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze berechnet sich bei Einmalzahlungen aus der Anzahl der Kalendertage von Beginn des Jahres bis zum Ablauf des Monats, in dem die Sonderzahlung ausgezahlt wird. Im Grundsatz gilt, dass Einmalzahlungen, die im Monat ihrer Auszahlung zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze des Kalendermonats überschreiten, früheren Zeiträumen zugeordnet werden. Erreichen die beitragspflichtigen Gesamtarbeitsentgelte des maßgeblichen Kalenderjahres bereits die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze, so sind aus der Einmalzahlung keine Sozialversicherungsbeiträge mehr abzuführen. Nach § 23a Abs. 3 SGB IV unterliegt die Einmalzahlung demnach nur insoweit der Beitragspflicht, solange mit Ende des Monats, in dem die Einmalzahlung erfolgt, das bisher gezahlte Arbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt.

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer erhält im Juni 2015 eine Einmalzahlung in Höhe von 5000 Euro. Bis zum 30.6.2015 hat er ein laufendes Arbeitsentgelt von 48000 Euro bezogen (monatlich Brutto 8000 Euro). Die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze betrug 2015 für sechs Monate 36 300 Euro,³ sodass die Einmalzahlung sozialversicherungsfrei ist.

Beispiel 2:

Ein Arbeitnehmer erhält im Juni 2015 eine Einmalzahlung in Höhe von 5000 Euro. Bis zum 30.6.2015 hat er ein laufendes Arbeitsentgelt von 30000 Euro bezogen (monatlich Brutto 5000 Euro). Die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze betrug für sechs Monate 36 300 Euro,⁴ sodass die Einmalzahlung noch in voller Höhe sozialversicherungspflichtig ist.

b) Exkurs sog. Märzklausele

Die „Märzklausele“ findet also ausschließlich auf Zahlungen in dem Zeitraum vom 1.1. bis zum 31.3. eines Jahres Anwendung. Die Zuordnung der bis zum 31.3. eines Jahres gezahlten Einmalzahlungen nach § 23a Abs. 4 SGB IV in das Vorjahr (sog. Märzklausele) soll verhindern, dass aus Gründen der Beitragsersparnis sämtliche Einmalzahlungen stets am Anfang eines Jahres gezahlt werden. Eine Zuordnung der Einmalzahlung in das Vorjahr ist aber nur möglich, wenn auch im vorangegangenen Kalenderjahr mit demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dabei ist eine konkrete Zuordnung zu einem Monat gesetzlich nicht vorgesehen,⁵ die Zuordnung muss also nicht zwingend zum Dezember des Vorjahres erfolgen.⁶ Solche Zahlungen werden dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahres zugeordnet, wenn die monatliche Beitragsbemessungsgrenze⁷ durch die Einmalzahlung überschritten wird (1.), beim gleichen Arbeitgeber ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bereits bestanden hat (2.) und die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze für das laufende Kalenderjahr überschritten wird (3.).

c) Einmalzahlungen im beendeten Arbeitsverhältnis

Gleiches gilt im Grundsatz bei einem beendeten Arbeitsverhältnis. Auch hier erfolgt im Grundsatz eine Zuordnung der Einmalzahlun-

gen desselben Arbeitgebers zu dessen letzten laufender Vergütung des laufenden Kalenderjahres bzw. es erfolgt die Anwendung der Märzklausele.⁸ Erfolgt beispielsweise in einem zum 31.12.2014 beendeten Arbeitsverhältnis eine Bonuszahlung am 28.2.2015, ist die Bonuszahlung sozialversicherungsrechtlich noch dem Jahr 2014 und dem ehemaligen Arbeitgeber zuzuordnen. Die Höhe der Entgeltzahlungen bei einem eventuell bestehenden neuen Arbeitsverhältnis hat keine Relevanz. Erfolgt eine Entgeltzahlung nach dem 31.3. des Jahres, das auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgt, ist die Einmalzahlung nicht sozialversicherungspflichtig. Die Beitragsfreiheit ergibt sich aus einem Umkehrschluss aus § 23a Absatz 2 SGB IV, der eine Zuordnung im laufenden Jahr (§ 23a Abs. 2 SGB IV) und bis zum 31.3. (sog. Märzklausele, § 23a Abs. 4 SGB IV) des Folgejahres nach Beendigung vorsieht.⁹ Die Einmalzahlung unterliegt nur dann der Beitragspflicht, wenn entweder in demselben Kalenderjahr, in dem die Einmalzahlung getätigt wird, von demselben Arbeitgeber laufendes Arbeitsentgelt bezogen wurde oder im Anwendungsbereich der sog. Märzklausele zumindest im Vorjahr noch laufendes Entgelt bezogen wurde und die Einmalzahlung im ersten Quartal des auf den letzten Entgeltabrechnungszeitraum folgenden Kalenderjahres ausgezahlt wird.¹⁰ Ist dies nicht der Fall, besteht Beitragsfreiheit und es sind von der Einmalzahlung folglich keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.¹¹ In den nicht seltenen Fällen, in denen eine vergleichsweise Lösung eines Arbeitsrechtsstreits erst im Folgejahr nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gefunden werden kann, entscheidet daher die Auszahlung vor bzw. am oder nach dem Stichtag 31.3. über die Beitragsfreiheit einer Einmalzahlung. Entscheidend ist dabei die tatsächliche Auszahlung der Einmalzahlung und nicht die Fälligkeit.¹² Die Kenntnis hiervon sollte dann mit einbezogen werden, wenn eine Einflussmöglichkeit auf das Fälligkeitsdatum besteht.

Beispiel 3:

Das Beschäftigungsverhältnis endet am 31.03.2014. Bis dahin wurde auch Arbeitsentgelt geleistet. Über die streitige Erfüllung einer Zielvereinbarung wurde im Mai 2015 ein Vergleich geschlossen und entsprechend die vereinbarte Bonuszahlung noch im gleichen Monat ausgezahlt. Diese Bonuszahlung kann mangels laufender Arbeitsentgelte im Jahr 2015 nicht mehr einem Entgelt 2015 zugeordnet werden und ist daher beitragsfrei auszuzahlen. Auch die Märzklausele kommt nicht zur Anwendung, da die Zahlung nach dem 31.3.2015 erfolgte.

2 S. dazu unter Exkurs I.2. b) dieses Aufsatzes sog. Märzklausele.

3 Allg. Rentenversicherung & Arbeitslosenversicherung 2015: 6 Monate × 6050 Euro/Monat (West).

4 Allg. Rentenversicherung & Arbeitslosenversicherung 2015: 6 Monate × 6050 Euro/Monat (West).

5 Küttner/Schlegel, Personalhandbuch 2015, Nr. 154 Einmalzahlungen, Rn. 54.

6 Steinbach, Sozialgesetzbuch IV. Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, Loseblattwerk Aktualisierung 1/16, § 23, Rn. 9.

7 Beitragsbemessungsgrenzen 2015 (West/Ost): allg. Rentenversicherung & Arbeitslosenversicherung: www.bundesregierung.de/content/DE/Artikel/2015/10/2015-10-14-sozialversicherung.html 6050 Euro/Monat (West), 5200 Euro/Monat (Ost); Kranken- und Pflegeversicherung 4125 Euro/Monat (West/Ost); (Beitragsbemessungsgrenzen 2016 6200 Euro/Monat (West), 5400 Euro/Monat (Ost)) s. <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemittelungen/rechengroessen-sozialversicherung-2015.html>.

8 Hiervon zu unterscheiden sind sog. Mehrfachbeschäftigungen, bei dem sich der Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren Arbeitsverhältnissen mit verschiedenen Arbeitgebern befindet. Bei einer Mehrfachbeschäftigung wird das Gesamteinkommen an der Bemessungsgrenze gemessen. Bei einer Überschreitung wird die Beitragsberechnung ins Verhältnis zur Höhe der einzelnen Entgelte gesetzt und die Beitragsbemessungsgrenze anteilig für jedes Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen.

9 Felix, in: Wannagat, SGB IV, 2. Aufl. 2012, § 23a, Rn. 22.

10 Kreikebohm, SGB IV, 2. Aufl. 2014, § 23a, Rn. 7.

11 Jahn u. a., Sozialgesetzbuch für die Praxis, Loseblattsammlung Lieferung 225, § 23a, Rn. 25; Jochim, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, 2. Aufl. 2011, § 23a, Rn. 39, 41.

12 Kreikebohm, SGB IV, 2. Aufl. 2014, § 23a, Rn. 7.

d) Einmalzahlungen im ruhenden Arbeitsverhältnis

Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis zwar formal noch besteht, aber kein laufendes Entgelt, etwa wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses aus Gründen des Bezugs von Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder in der Elternzeit, im laufenden Kalenderjahr mehr bezogen wird.¹³ Auch hier kann die Zahlung nur dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Arbeitgebers im laufenden Kalenderjahr zugeordnet werden. Wenn im laufenden Kalenderjahr aber keine Entgelte bezogen wurden, bleiben die Einmalzahlung beitragsfrei.¹⁴ Erfolgt die Zahlung nach dem 31.3. und wurde bereits im Vorjahr keine Zahlung mehr geleistet, können von der Zahlung keine Beiträge erhoben werden. Da nach dem Sozialversicherungsrecht mit Ausnahme der sog. Märzklauseleine Zuordnung nur zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres möglich ist, unterliegt die Einmalzahlung nur dann der Beitragspflicht, wenn in demselben Kalenderjahr bereits Arbeitsentgelt von dem die Einmalzahlung leistenden Arbeitgeber bezogen wurde.¹⁵

Beispiel 4:

Der Beschäftigte ist arbeitsunfähig erkrankt und erhält durchgehend vom 30.11.2014 bis März 2015 Krankengeld. Das Beschäftigungsverhältnis endet am 31.3.2015. Eine Einmalzahlung wird im Mai 2015 gezahlt. Diese Einmalzahlung wäre im Grundsatz dem Monat März 2015 zuzuordnen. Da jedoch im Kalenderjahr 2015 durch den Arbeitgeber kein laufendes Entgelt mehr gezahlt wurde, unterliegt die Einmalzahlung nicht der Beitragspflicht.¹⁶ Endete das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bereits im Vorjahr, unterläge die Einmalzahlung nur dann der Beitragspflicht, wenn sie bereits in den Monaten Januar bis März geflossen ist und aufgrund der Märzklausele in diesem Fall dem Vorjahr zugeordnet würde.

e) Exkurs: Erstattung zu viel entrichteter Sozialversicherungsbeiträge

Wurden Beiträge zur Sozialversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) einbehalten, obwohl Versicherungsfreiheit bestand, so besteht gemäß § 26 SGB IV ein Anspruch auf Rückerstattung. Gläubiger einer Erstattungsforderung von zu Unrecht gezahlten Beiträgen sind sowohl der (ehemalige) Arbeitgeber als auch der (ehemalige) Arbeitnehmer. Der ehemalige Arbeitgeber darf grundsätzlich auch die Anteile des Mitarbeiters zurückfordern, wenn sichergestellt ist, dass der Mitarbeiter seine Anteile tatsächlich erhält.¹⁷ Aus verwaltungstechnischen Gründen müssen aber auch dann beide, der ehemalige Mitarbeiter und der ehemalige Arbeitgeber, einen Antrag auf Erstattung stellen, wenngleich der Erstattungsanspruch nicht erst durch einen Antrag, sondern kraft Gesetzes bereits mit dem Eingang der zu Unrecht gezahlten Beiträge bei der Einzugsstelle entsteht. In § 26 Abs. 2 SGB IV heißt es: „Zu Unrecht entrichtete Beiträge sind zu erstatten.“ Der Erstattungsanspruch wird gemäß § 27 Abs. 1 SGB IV verzinst und verjährt innerhalb von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem die Beiträge entrichtet worden sind. Für die Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen im Rahmen der Krankenversicherung ist die jeweilige Krankenkasse zuständig. Diese stellen für die Rückzahlung der Beiträge im Regelfall Erstattungsantrags-Formulare bereit, die seitens des ehemaligen Arbeitgebers auszufüllen und zusätzlich seitens des ehemaligen Arbeitnehmers zu unterzeichnen sind. Besteht kein Kontakt zu dem ehemaligen Arbeitnehmer, ist dies entsprechend zu vermerken; in diesen Fällen soll die Krankenkasse den Versicherungsnehmer sodann kontaktieren. Sofern

der Arbeitnehmer die Rückerstattung der Beiträge beantragt, aber nicht nachweisen kann, dass der Arbeitgeber seine Forderung an ihn abgetreten hat, darf der Sozialversicherungsträger als Schuldner die Erstattung der Arbeitgeberanteile verweigern. Das bedeutet, dass bei Beantragung der Rückerstattung durch den Arbeitnehmer auch der ehemalige Arbeitgeber die entsprechende Erklärung zu unterschreiben hat.

II. Fazit

Wie die vorgenannten Ausführungen zeigen, können steuer- und sozialversicherungsrechtliche Kenntnisse auch für den Arbeitsrechtler von Bedeutung sein. Entgeltzahlungen, die für ein bereits beendetes Arbeitsverhältnis bezahlt werden, sind nicht immer sozialversicherungspflichtig. Sie sind sozialversicherungsfrei, wenn sie nach dem Monat März ausgezahlt werden und in diesem Kalenderjahr von demselben Arbeitgeber kein laufendes Entgelt bezogen wurde.¹⁸ Insbesondere in Vergleichsverhandlungen ist die Kenntnis über die Sozialversicherungspflicht oder Freiheit eines zu zahlenden Entgeltes vorteilhaft und verschafft möglicherweise ein entscheidendes zusätzliches Argument sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer zum Abschluss einer Vereinbarung. Über die sich aus den vereinbarten unterschiedlichen Zahlungszeitpunkten in einem Arbeitsrechtsstreit ergebende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Folgen, gilt es die jeweiligen Parteien aufzuklären.

Dr. Andreas Schönhöft ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Steuerrecht und als Rechtsanwalt in Hamburg tätig. Seit dem Jahr 2006 ist er neben seiner Tätigkeit als Syndikusanwalt bei der Lufthansa Technik AG in Hamburg tätig. Als Teamleiter für den Bereich Personal-, Sozial- und Tarifpolitik und für arbeitsrechtliche Grundsatzfragen liegt der Schwerpunkt seiner Tätigkeit im kollektiven Arbeitsrecht und Tarifrecht. *Dr. Andreas Schönhöft* studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Augsburg, Lausanne und München.



¹³ *Jahn* u. a., Sozialgesetzbuch für die Praxis, Loseblattsammlung Lieferung 225, § 23a, Rn. 26; a. A. *Kreikebohm*, SGB IV, 2. Aufl. 2014, § 23a, Rn. 7.

¹⁴ *Jahn* u. a., Sozialgesetzbuch für die Praxis, Loseblattsammlung Lieferung 225, § 23a, Rn. 26.

¹⁵ *Kreikebohm*, SGB IV, 2. Aufl. 2014, § 23a, Rn. 9.

¹⁶ *Jochim*, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, 2. Aufl. 2011, § 23a, Rn. 42.

¹⁷ LSG Bayern, Urteil vom 24.5.2007 – L 4 KR 151/04, BeckRS 2009, 64467.

¹⁸ *Jahn* u. a., Sozialgesetzbuch für die Praxis, Loseblattsammlung Lieferung 225, § 23a, Rn. 26; *Hauck/Noftz*, SGB IV Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – Kommentar, 43. Lieferung, § 23a, Rn. 11; ABC des Lohnbüros 2014, s. „Einmalzahlungen“; *Felix*, in: Wannagat, SGB IV, 2. Aufl. 2012, § 23a, Rn. 22.