Veröffentlichung: ja

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

am 11.11.2021

2. Beitragsrechtliche Behandlung von Sachbezügen;
hier: Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Absatz 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. Der Arbeitsentgeltbegriff in der Sozialversicherung umfasst auch Sachbezüge als nicht in Geld bestehende Einnahmen, die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses veranlasst sind und gewährt werden.

Die Höhe des dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzuordnenden geldwerten Vorteils aus Sachbezügen richtet sich nach § 2 und § 3 SvEV. Dabei regelt § 3 Absatz 1 Satz 4 SvEV, dass für sonstige Sachbezüge § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG entsprechend gilt. Hiernach sind Sachbezüge im Wert von bis zu 44 EUR monatlich (ab dem 01.01.2022 gilt ein Wert von 50 EUR monatlich) den steuerpflichtigen Einnahmen nicht zuzurechnen. Diese steuerrechtliche Sachbezugsfreigrenze, auf die die Sozialversicherungsentgeltverordnung ausdrücklich Bezug nimmt, ist mithin auch beitragsrechtlich zu berücksichtigen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich mit dem Sachbezugscharakter von Gutscheinen zuletzt in ihrer Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 24.03.2021 befasst (vergleiche Punkt 5 der Niederschrift). Hiernach kennt das Beitragsrecht der Sozialversicherung keine eigenständige Definition zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug. Daher wird in aller Regel auf die im Einkommensteuerrecht bestehenden Regelungen, die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs sowie die Grundsätze der Finanzverwaltung zurückgegriffen.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat nunmehr im Urteil vom 23.02.2021 - B 12 R 21/18 R - (USK 2021-6) zum Sachbezugscharakter von Tankgutscheinen ausgeführt, dass die steuerrechtliche Beurteilung für das Beitragsrecht nicht maßgebend oder vorgreiflich ist, da

im Beitragsrecht eine Geltungsanordnung hinsichtlich des Steuerrechts fehlt und die unterschiedlichen Beurteilungen in der Regel den Besonderheiten der jeweiligen Rechtsmaterie Rechnung tragen. § 3 Absatz 1 Satz 4 SvEV regelt lediglich die Bewertung von Sachbezügen.

Das BSG verweist zum Sachbezugscharakter zwar auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs und übernimmt dessen Kriterien, wonach ein Sachbezug grundsätzlich jede nicht in Geld bestehende Einnahme ist. Dazu gehört auch ein Anspruch auf eine Sach- oder Dienstleistung. Ein Sachbezug setzt deshalb nicht voraus, dass konkrete Sachen oder Dienstleistungen überlassen werden. Er liegt auch dann vor, wenn Gutscheine überlassen werden, die zum Bezug einer vom Arbeitnehmer selbst auszuwählenden Sach- oder Dienstleistung berechtigen und die bei einem Dritten einzulösen oder auf den Kaufpreis anzurechnen sind. Maßgebend ist aber stets der Rechtsgrund der Zuwendung. Eine Sachzuwendung liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung eine Sachleistung schuldet und den Geldbetrag lediglich an erfüllungsstatt leistet. Schuldet der Arbeitgeber hingegen von vornherein nur einen Geldbetrag, vermag auch eine mit der Zahlung verknüpfte Bedingung die Geldleistung nicht in eine Sachleistung umzuqualifizieren. Wenn danach das arbeitsvertragliche Versprechen auf die Gewährung eines Sachbezugs gerichtet ist, kommt es auf die Art und Weise der Durchführung nicht (mehr) an.

Sind hiernach also Gutscheine, die auf einen Geldbetrag ausgestellt werden und zum Bezug einer Sache berechtigen, Surrogat für einen vorherigen, auf eine Geldleistung bezogenen Entgeltverzicht, bleibt der Geldleistungscharakter der arbeitgeberseitigen Schuld erhalten. Bei den Gutscheinen handelt es sich unbeachtlich der steuerrechtlichen Behandlung beitragsrechtlich nicht um einen Sachbezug.

Steuerrechtlich ist allerdings mit Wirkung ab 01.01.2020 in § 8 Absatz 1 Satz 2 und 3 EStG eine neue Definition zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug geschaffen worden. Danach gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, entgegen der vorherigen Rechtsprechung zu den Geldleistungen im steuerrechtlichen Sinn. Gutscheine und Geldkarten hingegen, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen, sind als Sachbezug definiert. Damit soll entsprechend der weit verbreiteten betrieblichen Praxis dem Arbeitgeber (weiterhin)

ermöglicht werden, dem Arbeitnehmer durch die Überlassung bestimmter zweckgebundener Gutscheine und Geldkarten unbürokratisch Waren oder Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen. Zudem wurde geregelt, dass Gutscheine und Geldkarten nur dann als Sachbezug im Rahmen des § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG (Sachbezugsfreigrenze) nicht den steuerpflichtigen Einnahmen zuzurechnen sind, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Das steuerrechtliche Zusätzlichkeitserfordernis ist seit dem 01.01.2021 in § 8 Absatz 4 EStG gesetzlich definiert. Hiernach werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Unter diesen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.

Die neue Rechtsprechung des BSG vom 23.02.2021 (am angegebenen Ort) zum Sachbezugscharakter von nicht in Geld bestehenden Einnahmen aus einer Beschäftigung stellt sich im Zusammenwirken mit den zum 01.01.2020 und 01.01.2021 in Kraft getretenen steuerrechtlichen Änderungen zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug sowie zum Zusätzlichkeitserfordernis, insbesondere bei der Sachbezugsfreigrenze, in ihren Auswirkungen für das Beitragsrecht in der Sozialversicherung wie folgt dar:

Zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug ist, soweit es beitragsrechtlich von Belang ist, grundsätzlich auf die im Einkommensteuerrecht bestehenden Regelungen, die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs sowie die Grundsätze der Finanzverwaltung zurückzugreifen, ohne dass diese Regelungen jedoch für das Beitragsrecht bindend sind. Damit wird den Belangen der betrieblichen Praxis nach einer möglichst weitgehenden Übereinstimmung zwischen Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht Rechnung getragen

(vergleiche § 17 Absatz 1 Satz 2 SGB IV). Dies gilt insbesondere für die Bewertung von Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden.

Werden auf einen Geldbetrag ausgestellte Gutscheine für eine Sache als aus einem Entgeltverzicht beziehungsweise einer Entgeltumwandlung resultierende neue Zuwendungen gewährt und handelt es sich dabei um ein Surrogat für die ursprüngliche Vergütung als Geldleistung, bleibt der Geldleistungscharakter der arbeitgeberseitigen Schuld erhalten. Bei den Gutscheinen handelt es sich unbeachtlich der steuerrechtlichen Behandlung beitragsrechtlich nicht um einen Sachbezug.

Die Anwendung der Regelung des § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG zur Sachbezugsfreigrenze, die über § 3 Absatz 1 Satz 4 SvEV für das Beitragsrecht entsprechend gilt, ist - spätestens seit 01.01.2021 - bereits steuerrechtlich ausgeschlossen, wenn Gutscheine und Geldkarten als Sachbezug im Rahmen einer Entgeltumwandlung nach § 8 Absatz 4 EStG nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden. Für die Vergangenheit hat es sein Bewenden. Auf den vom BSG ausgeschlossenen Sachbezugscharakter eines Gutscheines, der als Surrogat für einen vorherigen Entgeltverzicht gewährt wird, kommt es damit im Ergebnis zukünftig nicht mehr an. Dies gilt auch für die vom BSG ausdrücklich nicht entschiedene Frage, ob die nach § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG steuerfreien Sachbezüge in der Sozialversicherung im Sinne der bisherigen Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nur nach § 3 Absatz 1 Satz 4 in Verbindung mit § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SvEV beitragsfrei sind, wenn sie zusätzlich gewährt werden.