Sachleistungen

Neben dem klassischen Entgelt gewähren viele Arbeitgeber so genannte Sachleistungen. Auch diese sind grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Es gibt allerdings Ausnahmen.

Worum handelt es sich?

Sachleistungen sind Zuwendungen des Arbeitgebers, die nicht in Form von Bargeld geleistet werden. Dazu gehören beispielsweise die klassischen Sachbezüge wie Wohnung und Verpflegung (Kost und Logis), aber auch Gutscheine, Waren oder Dienstleistungen. Grundsätzlich sind diese Leistungen des Arbeitgebers ein so genannter geldwerter Vorteil. Damit ist gemeint, dass die Leistung zwar nicht in Geld an den Beschäftigten ausgezahlt wird, aber für ihn eine gewisse Ersparnis darstellt, da er diese Leistung sonst selbst bezahlen müsste. Dieser geldwerte Vorteil ist grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Für einige Leistungen hat der Gesetzgeber feste Pauschalbeträge durch Rechtsverordnung ([§ 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung](#)) festgelegt, zum Beispiel für die Überlassung von Wohnraum oder kostenfreie Verpflegung. Damit soll der Aufwand für die Ermittlung des geldwerten Vorteils verringert werden. Einige andere Sachleistungen des Arbeitgebers können unter bestimmten Bedingungen steuer- und/oder beitragsfrei sein. Dabei muss zunächst unterschieden werden, ob es sich tatsächlich um eine Sachleistung oder eine versteckte Geldleistung handelt, etwa in Form von Gutscheinen. Maßgebend ist grundsätzlich die steuerliche Beurteilung. So sind geringfügige Sachbezüge von bis zu 69 Euro monatlich (Wert ab 2025) steuerfrei, wenn der Arbeitgeber diese zusätzlich zum geschuldeten Entgelt leisten. Nicht möglich ist etwa eine Gehaltsumwandlung – diese würde nicht zur Steuerfreiheit führen. Für Sachleistungen des Arbeitgebers, die steuerfrei sind, müssen auch keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Andere – zusätzliche – Leistungen an Ihre Beschäftigten können von Ihnen pauschal versteuert werden, das führt aber nicht in jedem Fall zur Beitragsfreiheit. Entscheidend ist dabei, nach welcher steuerlichen Vorschrift die Pauschalversteuerung vorgenommen wird und ob es sich um einmalige oder laufende Leistungen handelt.

Beispiel 1: Pauschale Versteuerung nach [§ 40 Abs. 2 Einkommenssteuergesetz](#)

Nach dieser Vorschrift können z. B. Mahlzeiten oder Zuwendungen aus Anlass von Betriebsveranstaltungen unter bestimmten Voraussetzungen pauschal versteuert werden. Geschieht dies, stellen sie kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar.

Beispiel 2: Wird eine Leistung des Arbeitgebers erst im Rahmen einer Lohnsteuerprüfung aus Vereinfachungsgründen nachträglich pauschal versteuert, führt dies nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Die Beiträge müssen also in voller Höhe nachentrichtet werden.

Welcher Zweck wird erfüllt?

Der Gesetzgeber will verhindern, dass durch die Umwandlung von (BAR-)Entgelten in Sachleistungen die Steuer- und Beitragspflicht umgangen wird. Allerdings sollen geringfügige Sachleistungen des Arbeitgebers steuer- und beitragsfrei bleiben. Die weitgehende

Informationsportal für Arbeitgeber

Synchronisation von Steuer- und Beitragsrecht in diesem Bereich soll den Verwaltungsaufwand für die Unternehmen, aber auch für die Einzugsstellen und die Betriebsprüfung verringern.

Welche Norm ist die Grundlage?

Die grundsätzliche Steuerpflicht bzw. -freiheit ist im Einkommenssteuergesetz geregelt. Die Übertragung der steuerrechtlichen Entscheidung auf die Sozialversicherung ergibt sich aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Die rechtliche Grundlage für diese Verordnung findet sich im [§ 17 Sozialgesetzbuch IV](#). Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben in einem [Besprechungsergebnis vom 11. November 2021 \(TOP 2\)](#) zur Abgrenzung von Geld- und Sachleistung die Übertragbarkeit der steuerlichen Entscheidung auf die Beitragspflicht in der Sozialversicherung kommentiert.

Wo kann ich mich informieren?

Da die Beitragspflicht von der Entscheidung zur Steuerpflicht abhängig ist, ist Ihr erster Ansprechpartner die Finanzverwaltung bzw. der Steuerberater. Ist die steuerrechtliche Beurteilung abgeschlossen und haben Sie im Einzelfall Zweifel, ob diese Entscheidung übertragbar auf die Beitragspflicht in der Sozialversicherung ist, sprechen Sie bitte die zuständige Einzugsstelle (Krankenkasse) an. Diese entscheidet dann im Einzelfall, ob die von Ihnen gewährte Leistung (auch) der Beitragspflicht unterliegt oder nicht.

Was muss ich tun?

Ihre Entscheidung über die Beitragspflicht oder -freiheit einer Zuwendung an Ihren Beschäftigten müssen Sie in den Entgeltunterlagen dokumentieren und ggf. bei der monatlichen Entgeltabrechnung berücksichtigen. Sollte sich im Rahmen einer Lohnsteuerprüfung durch das Finanzamt eine Steuernachzahlung für eine solche – von Ihnen zunächst für steuerfrei gehaltene – Zuwendung ergeben, müssen Sie diese bei der nächsten Abrechnung für die Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigen. So vermeiden Sie spätere Nachforderungen durch die Betriebsprüfung der Rentenversicherung und damit unter Umständen verbundenen Säumniszuschläge.

Was ist später wichtig?

Informieren Sie sich regelmäßig über Änderungen im Steuerrecht und halten Sie Ihr Entgeltabrechnungsprogramm auf dem aktuellen Stand. In Zweifelsfällen klären Sie die Frage der Steuerpflicht mit dem Finanzamt oder Ihrem Steuerberater.