

**Autoren:**

Sozialversicherungsrecht:

Marcel Müller, freier Autor, Referent Mitgliedschafts- und Beitragsrecht, BKK Dachverband e.V.

Lohnsteuer- und Arbeitsrecht:

Uwe Frank, Geschäftsführer LOHNAKAD GmbH, Rentenberater bAV

## LOHNAKAD-Fachinformation

- Aktuelles aus der Sozialversicherung
- Aktuelles aus der Lohnsteuer
- Serie: Besonderheiten in der Sozialversicherung – Teil 1
- Serie: Sachbezüge und geldwerte Vorteile – Teil 3



<b>1</b>	<b>Aktuelles aus der Sozialversicherung .....</b>	<b>3</b>
1.1.	Elektronische AU-Bescheinigung .....	3
1.1.1.	Ärzte informieren Krankenkassen .....	3
1.1.2.	Krankenkassen informieren Arbeitgeber .....	3
1.1.3.	Vorlagepflicht beim Arbeitgeber bleibt erhalten .....	3
<b>2</b>	<b>Aktuelles aus der Lohnsteuer .....</b>	<b>4</b>
2.1.	Versteuerung E-Bikes bei privater Nutzung .....	4
<b>3</b>	<b>Besonderheiten in der SV – Teil 1 .....</b>	<b>5</b>
3.1.	Einmalzahlungen.....	5
3.2.	Beitragspflicht .....	6
3.2.1.	Beitragsfreiheit durch zeitliche Zuordnung .....	8
3.2.2.	Märzklausel.....	9
3.2.3.	Statuswechsel .....	10
<b>4</b>	<b>Sachbezüge und GW-Vorteile – Teil 3 .....</b>	<b>13</b>
4.1.	Die 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze .....	13

# 1 Aktuelles aus der Sozialversicherung

## 1.1. Elektronische AU-Bescheinigung

Der Bundesrat hat am 8. November 2019 dem dritten Gesetz zur Bürokratieentlastung zugestimmt. Unter anderem wurde dadurch die Einführung einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beschlossen. Die digitale Krankmeldung soll den „gelben Schein“ zukünftig ablösen.

### 1.1.1. Ärzte informieren Krankenkassen

Ab 2021 startet der erste Schritt; nämlich, dass die Arztpraxen die Krankmeldung mit Diagnose (also den bisherigen „gelben Zettel“, den die Arbeitnehmer an die Krankenkassen senden mussten), digital an die Krankenkassen übermitteln.

### 1.1.2. Krankenkassen informieren Arbeitgeber

Im nächsten Schritt, sollen dann ab 2022 die gesetzlichen Krankenkassen die Arbeitgeber digital über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit und das Ende der Entgeltfortzahlung informieren. Dazu sollen die Krankenkassen, eine elektronische Meldung erstellen, die der Arbeitgeber abrufen kann.

### 1.1.3. Vorlagepflicht beim Arbeitgeber bleibt erhalten

Zumindest vorläufig hat jedoch der Arzt weiterhin dem Arbeitnehmer eine Papierbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel auszustellen. Außerdem hat der Arbeitnehmer weiterhin die Pflicht, dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit zu melden.

## 2 Aktuelles aus der Lohnsteuer

### 2.1. Versteuerung E-Bikes bei privater Nutzung

Mit dem Jahressteuergesetz wurde beschlossen, dass reine Elektrofahrzeuge, deren Bruttolistenpreis maximal 40.000 Euro beträgt, ab 2020 nur noch mit 1% eines Viertels vom Bruttolistenpreis vom Arbeitnehmer bei privater Nutzung versteuert werden müssen (bisher 1% vom halben Brutto-Listenpreis).

Durch einen bundesweit abgestimmten Erlass vom 9.1.2020 hat die Finanzverwaltung klargestellt, dass diese Regelung ebenso auf E-Bikes anzuwenden ist und zwar unabhängig davon, ob es sich um ein normales E-Bike handelt (Akku-Unterstützung bis 25 km/h) oder um ein schnelles E-Bike (S-Pedelec) handelt.

Hier der Originaltext aus dem Erlass:

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das betriebliche Fahrrad erstmals nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2031, wird als monatlicher Durchschnittswert der privaten Nutzung (einschließlich Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 EStG und Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) für das Kalenderjahr 2019 1 % der auf volle 100 Euro abgerundeten halbierten und **ab 1. Januar 2020 1 % eines auf volle 100 Euro abgerundeten Viertels** der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt. In diesen Fällen kommt es nicht auf den Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitgeber dieses Fahrrad angeschafft, hergestellt oder geleast hat. Wurde das betriebliche Fahrrad vor dem 1. Januar 2019 vom Arbeitgeber bereits einem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlassen, bleibt es bei einem Wechsel des Nutzungsberechtigten nach dem 31. Dezember 2018 für dieses Fahrrad bei den Regelungen allerdings bei der Versteuerung von 1% des Bruttolistenpreises.

## 3 Besonderheiten in der SV – Teil 1

### 3.1. Einmalzahlungen

Die Unterscheidung zwischen laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist für die Verbeitragung von entscheidender Bedeutung. Alle Zuwendungen, die zwar Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen, nicht aber der Arbeit in einem konkreten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden können, gelten in der Regel als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Explizit ausgenommen vom Begriff des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts ist Folgendes:

- Bestimmte Aufwendungen der Beschäftigten, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen und vom Arbeitgeber abgegolten werden, wie Kontoführungsgebühren.
- Waren bzw. Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf der Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können.
- Sonstige Sachbezüge, die monatlich gewährt werden.
- Vermögenswirksame Leistungen.

Zu den typischen Einmalbezügen gehören z. B. Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltungen, Weihnachtsgeld, Jubiläumsgeld, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Tantiemen, Erfindervergütung.

Urlaubsentgelte oder Entgeltfortzahlung bei Krankheit bzw. an Feiertagen gehören hingegen zu den laufenden Einnahmen. Dies gilt selbst dann, wenn derartige Zahlungen gebündelt – beispielsweise aufgrund eines (außer-)gerichtlichen Vergleichs – einmalig ausgezahlt werden.

### 3.2. Beitragspflicht

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt kann nur insoweit für die Beitragsberechnung herangezogen werden, als es zusammen mit dem im laufenden Kalenderjahr bereits verbeitragten Arbeitsentgelt die anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenzen nicht übersteigt.

Für die Ermittlung anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenzen ist die Anzahl der Kalendertage in demselben Kalenderjahr zugrunde zu legen, an denen bei demselben Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis bestand (SV-Tage), einschließlich der SV-Tage des Monats der Zuordnung der Einmalzahlung. Teilmonate werden mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt, voll belegte Kalendermonate pauschal mit 30 Tagen. Die Anzahl der SV-Tage ist mit der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zu multiplizieren und durch 360 zu teilen.

---

#### Beispiel:

Lückenlose Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber. Zum 30. Juni 2019 wird die Beschäftigung beendet. Die Wiedereinstellung bei demselben Arbeitgeber erfolgt zum 1. Dezember 2019. Der Dezember ist ebenfalls voll belegt.

Zahlung eines Einmalbezugs am 31. Dezember 2019.

---

#### Beurteilung:

Das Einmalentgelt ist dem Auszahlungsmonat (Dezember 2019) zuzuordnen. Zur Ermittlung der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenze sind 210 SV-Tage anzusetzen.

Für Zeiten

- des Bezugs von Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld, Mutterschaftsgeld oder Elterngeld,

- der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Pflegezeit mit vollständiger Freistellung oder
- der Absolvierung eines freiwilligen Wehrdienstes

sind keine SV-Tage anzusetzen.

Anders verhält es sich für Zeiten des Fortbestandes der Beschäftigung ohne Entgeltzahlung (z. B. unbezahlter Urlaub oder Aussteuerung aus dem Krankengeld bei bestehendem Arbeitsverhältnis) bis zu einer Dauer von einem Zeitmonat. Diese Tage sind ebenfalls als SV-Tage zu berücksichtigen, da aufgrund der Fiktion des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses auch die Versicherungspflicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen weiter bestehen bleibt bzw. wieder auflebt.

Wird einmalig gezahltes Arbeitsentgelt erst nach dem Ende bzw. während einer Unterbrechung der Beschäftigung gezahlt, ist dieses dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum im Kalenderjahr der Auszahlung zuzuordnen. Dies gilt selbst dann, wenn dieser nicht mit laufendem Arbeitsentgelt belegt ist.

---

### Beispiel:

Eine bisher lückenlos ausgeübte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber wird mit Ablauf der Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit mit dem 15. Januar 2019 unterbrochen. Ab dem 16. Januar 2019 wird Krankengeld gezahlt. Zum 30. November 2019 ist eine Einmalzahlung zu leisten.

- a) Der Arbeitnehmer wird von der Krankenkasse zum 28. Oktober 2019 ausgesteuert. Das Arbeitsverhältnis wird zum 31. Januar 2020 beendet. Eine tatsächliche Wiederaufnahme der Tätigkeit oder eine bezahlte Freistellung erfolgt nicht.
- b) Mit Bescheid vom 19. August 2019 wird von der Deutschen Rentenversicherung eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung rückwirkend ab dem 1. März 2019 zugebilligt. Die Krankenkasse stellt mit Eingang der Mitteilung über die Rentengewährung das Krankengeld mit Ablauf des 19. August 2019 ein. Das Arbeitsverhältnis endet zum 31. August 2019.

## Beurteilung:

### SV-Tage zu a) Zuordnung der Einmalzahlung November 2019

1. Januar bis 15. Januar	15 SV-Tage
29. Oktober bis 28. November	30 Tage
Summe der SV-Tage	45 SV-Tage

Die anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen sind mit 45 SV-Tagen zu ermitteln.

### SV-Tage zu b) Zuordnung der Einmalzahlung August 2019

1. Januar bis 15. Januar	15 SV-Tage
20. August bis 31. August	12 SV-Tage
Summe der SV-Tage	27 SV-Tage

Die anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen sind mit 27 SV-Tagen zu ermitteln.

#### 3.2.1. Beitragsfreiheit durch zeitliche Zuordnung

Im Gegensatz zu laufend gezahltem Arbeitsentgelt wird einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nicht dem Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet, in dem es erwirtschaftet, sondern dem Entgeltabrechnungszeitraum, in dem es gezahlt wurde. Nach den dann geltenden Beitragsfaktoren in dem Entgeltabrechnungszeitraum der Zuordnung ist das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt sodann zu verbeitragen.

Gerade bei beendeten oder unterbrochenen Beschäftigungsverhältnissen kann durch eine spätere Auszahlung und infolge dessen durch eine versetzte Zuordnung eine Beitragspflicht – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit – ausgeschlossen werden.

Wird eine Einmalzahlung erst nach Beendigung bzw. während einer sozialversicherungsrechtlich relevanten Unterbrechung der Beschäftigung gezahlt, ist sie dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Kalenderjahres der Zahlung zuzuordnen. Dies gilt selbst dann, wenn dieser Entgeltabrechnungszeitraum nicht mit laufendem Arbeitsentgelt belegt ist.



Bestand im Vorjahr kein Beschäftigungsverhältnis bei dem Arbeitgeber, ist die Einmalzahlung beitragsfrei. Gleiches gilt, wenn im Kalenderjahr der Zahlung kein Beschäftigungsverhältnis bestand (Ausnahme: Märzklause).  

---

### Beispiel:

Eine bisher lückenlos ausgeübte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber wird

- a) zum 31. Dezember 2018 unterbrochen. Seit dem 1. Januar 2019 bis zum 30. Juni 2020 ist der Mitarbeiter unbezahlt beurlaubt.
- b) zum 31. Dezember 2018 durch Aufhebungsvertrag beendet.

Am 30. Juni 2019 wird eine Einmalzahlung ausgezahlt.

---

### Beurteilung:

- a) Die Einmalzahlung ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum im Kalenderjahr der Auszahlung zuzuordnen. Auch wenn kein laufendes Arbeitsentgelt mehr beansprucht ist, sind für Zeiten des unbezahlten Urlaubs bis zu einer Dauer von einem Monat zwecks Ermittlung der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenzen SV-Tage anzusetzen. Die Einmalzahlung ist damit dem Entgeltabrechnungszeitraum Januar 2019 zuzuordnen. Maßgeblich für die Berechnung der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenzen sind 30 SV-Tagen
- b) Im laufenden Kalenderjahr mangelt es an einem Entgeltabrechnungszeitraum bei demselben Arbeitgeber. Auch kann die Einmalzahlung nicht einem fiktiven Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden, wie es bei a) der Fall ist. Die Einmalzahlung ist daher in voller Höhe beitragsfrei.

#### 3.2.2. Märzklause

Einmalzahlungen, die im ersten Quartal eines Jahres ausgezahlt werden, sind grundsätzlich auch dem Entgeltabrechnungszeitraum der Auszahlung zuzuordnen. Kann die Einmalzahlung allerdings aufgrund dieser Zuordnung zum laufen-

den Kalenderjahr nicht in voller Höhe verbeitragt werden, ist sie dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen, sofern die Beschäftigung bereits im Vorjahr bestand. Auch wenn die Beitragsbemessungsgrenzen in den einzelnen Sozialversicherungszweigen unterschiedlich hoch sind, gilt dies einheitlich für alle Sozialversicherungszweige. Das bedeutet, selbst wenn die Einmalzahlung auch nur knapp über der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung liegt, in der Renten- und Arbeitslosenversicherung die jeweiligen Grenzen bei weitem nicht erreicht werden, wird die Einmalzahlung einheitlich für die Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zugeordnet.

Bei Zuordnung zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres sind die Beitragsfaktoren dieses Entgeltabrechnungszeitraums maßgebend. Das gilt sowohl für die Beitragsbemessungsgrenzen als auch für die Beitrags-/Zusatzbeitragssätze.

Auch sofern der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung bei Zuordnung im letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres geringer sein sollte, als der beitragspflichtige Teil bei Zuordnung zum Kalendermonat der Zahlung im laufenden Jahr, verbleibt es bei der Zuordnung zum Vorjahr. Dies gilt selbst dann, wenn die Einmalzahlung aufgrund der Zuordnung gar nicht der Beitragspflicht unterliegt, weil die Beitragsbemessungsgrenzen des Vorjahres voll, aber die des laufenden Jahres nur teilweise ausgeschöpft sind. Es handelt sich hier weder um eine Ermessensentscheidung, noch um eine Günstigkeitsprüfung.

### **3.2.3. Statuswechsel**

Bestand zunächst ein in allen Sozialversicherungszweigen versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und erfolgt die Weiterbeschäftigung beispielsweise im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. Werkstudententätigkeit oder umgekehrt, gilt für die Verbeitragung von Einmalzahlung eine Besonderheit.

Grundsätzlich ist das Einmalentgelt anhand der vorgenannten Ausführungen einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen und entsprechend zu verbeitragen. Aufgrund des Wechsels des Versicherungsstatus würde allerdings die Einmalzahlung nach den Beitragsfaktoren des Auszahlungsmonats verbeitragt werden, auch wenn diese aus dem vorherigen Versicherungsstatus resultiert.

Hierbei sind Fälle denkbar, in denen hohe Einmalzahlungen aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze in einem Monat ausbezahlt wären, in dem aber die Beschäftigung bereits auf Minijob- oder Werkstudentenbasis reduziert ausgeübt wird. In Folge dieser Zuordnung wäre die Einmalzahlung mit Minijob- oder Werkstudenten-Abgaben zu verbeitragen, auch wenn die Einmalzahlung nicht oder nur teilweise im Zusammenhang mit der aktuell ausgeübten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber steht.

Zu derartigen Fallkonstellationen haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bereits am 18. November 2015 beraten und sind zu Ergebnis gelangt, dass ein Wechsel des Versicherungsstatus auch bei der beitragsrechtlichen Behandlung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt zu berücksichtigen ist.

Für die Verbeitragung der Einmalzahlung ist demnach entscheidend, aus welchem Beschäftigungsteil der Anspruch auf die Zahlung resultiert. Ob aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung oder aus dem Minijob bzw. der Werkstudententätigkeit. Resultiert die Einmalzahlung aus beiden Beschäftigungsabschnitten ist eine Aufteilung der Einmalzahlung vorzunehmen.

---

### Beispiel:

Eine bisher lückenlos ausgeübte Beschäftigung mit einem Monatsentgelt von 3.000 Euro wird zum 1. Oktober 2019 bei demselben Arbeitgeber als geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem durchschnittlichen Monatsentgelt in Höhe von 400 Euro weitergeführt. Zum 30. November 2019 wird ein 13. Gehalt zusätzlich gezahlt.

Bemessungsgrundlage für das 13. Gehalt ist der Zeitraum vom Monat

- a) Juli bis September (3.000 Euro)
- b) August bis Oktober (2.133,33 Euro)
- c) Oktober bis November (400 Euro)

---

### Beurteilung:

- a) Eine Verbeitragung der Einmalzahlung mit Minijob-Abgaben ist ausgeschlossen, da diese ausschließlich aus der vorangegangenen nicht gering-

füßig entlohten versicherungspflichtigen Beschäftigung resultiert. Die Einmalzahlung ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum der versicherungspflichtigen Beschäftigung – also September – zuzuordnen. Da die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschritten werden, ist die Einmalzahlung in allen Sozialversicherungszweigen in voller Höhe beitragspflichtig.

- b) Da die Einmalzahlung aus beiden Beschäftigungsabschnitten resultiert, ist eine Aufteilung erforderlich. Der aus dem ersten Beschäftigungsabschnitt resultierende Teil der Einmalzahlung in Höhe von 2.000 Euro (2/3 von 3.000 Euro) unterliegt in allen Sozialversicherungszweigen der Beitragspflicht. Der restliche Teil der Einmalzahlung in Höhe von 133,33 Euro ist mit Minijob-Abgaben zu verbeitragen.
- c) Da die Einmalzahlung ausschließlich aus der geringfügig entlohten Beschäftigung resultiert, ist diese mit Minijob-Abgaben zu verbeitragen.

In den in a) und b) genannten Fallkonstellationen empfiehlt sich zwecks Abrechnung den Arbeitnehmer im Lohnabrechnungsprogramm doppelt anzulegen, also mit zwei verschiedenen Personalnummern.

## 4 Sachbezüge und GW-Vorteile – Teil 3

### 4.1. Die 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze

In unserer letzten Fachinformation hatten wir solche Sachbezüge vorgestellt, die nach amtlichen Sachbezugswerten bewertet werden, wie zum Beispiel verbilligte oder kostenlose Kantinenmahlzeiten bzw. Unterkünfte, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern gewährt.

Für diese Art von Sachbezügen ist die 44 Euro-Freigrenze nicht einsetzbar. Ebenso wenig, wenn es um die Versteuerung von Firmenfahrzeugen geht.

Außerdem gilt die 44 Euro-Freigrenze nicht bei Dienstleistungen oder Waren, die ein Arbeitgeber im Rahmen des Personalrabattfreibetrags (1.080 Euro/Jahr) kostenlos oder vergünstigt überlässt.

Andere Sachbezüge (Belohnungssessen, Sachgeschenke, Gutscheine etc.) bleiben dagegen steuerfrei, sofern der Wert dieser Sachbezüge (inklusive Mehrwertsteuer) monatlich die Grenze von 44 Euro pro Arbeitnehmer nicht überschreitet. Wird dieser Grenzwert auch nur um einen Cent überschritten, ist der gesamte Sachbezugswert vom ersten Cent an steuerpflichtig.

Sehr häufig kommt die 44 Euro-Freigrenze in der Praxis bei Gutscheinen oder Geldkarten zum Einsatz. Zu betonen ist an dieser Stelle, dass es sich um „Sachbezüge“, nicht um Barlohn handeln darf (Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG).

Der Bundesfinanzhof hatte im Jahre 2010 in mehreren Urteilen den Begriff des "Sachlohns" wesentlich ausgeweitet (BFH-Urteile vom 11.11.2010, VI R 21/09, VI R 27/09, VI R 40/10, VI R 41/10): Ob **Barlohn oder Sachbezug** vorliegt, entscheidet sich danach, was der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zugesagt hat: Geld oder eine Sache. Dann spielt es keine Rolle, auf welche Art und Weise der Arbeitgeber den Anspruch erfüllt und seinem Mitarbeiter den zugesagten Vorteil verschafft. In Betracht kommen: Hingabe eines Warengutscheins, Übergabe eines Geldgutscheins zum Erwerb von Waren, Zahlung eines Geldbetrages zum Erwerb von Waren, Kostenerstattung nach Erwerb von Waren.

Diese großzügige Auslegung von "Sachlohn", der bis zu 44 EUR monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden kann, ist dem Gesetzgeber schon lange Zeit ein Dorn im Auge.

Ab dem 1.1.2020 wurde nun im Gesetz festgeschrieben, dass **zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten**, grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen sind. Diese sind **nicht** durch die Sachbezugsfreigrenze begünstigt (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG, geändert durch das "Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften").

**Zu beachten:** Weiterhin zählen jedoch Gutscheine und Geldkarten als **Sachbezug**, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetzes erfüllen (§ 8 Abs. 1 Satz 3 EStG). Damit diese aber auch bis 44 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, ist nun erforderlich, dass **sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden. Damit soll der steuerliche Vorteil insbesondere im Rahmen von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen werden (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG).

Als "Sachbezug" müssen Gutscheine und Geldkarten künftig zweckbestimmt sein und keine Funktion als Zahlungsdienst haben. Hierzu gehören

- **Closed-Loop-Karten** (z.B. aufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel). Closed-Loop-Karten berechtigen, Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins zu beziehen.
- **Controlled-Loop-Karten** (z.B. Centergutschein, "City-Cards"). Controlled-Loop-Karten berechtigen, Waren oder Dienstleistungen nicht nur beim Aussteller, sondern bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen zu beziehen

**Nicht als "Sachbezug", sondern als "Barlohn" bzw. Geldleistung** gelten hingegen Geldkarten, die als Geldsurrogate im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können.