

Sachbezüge

Begriff - Vereinbarung im Arbeitsvertrag - Arbeitsunterbrechungen - Sachbezüge als Entgelt - Lohnpfändung - Ersatz des Sachbezuges

Begriff

Sachbezüge sind Sachleistungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt gewährt.

Darunter fallen z.B.

- ein Dienstwagen zur privaten Nutzung (ausgenommen E-Fahrzeuge)
- eine unentgeltliche Dienstwohnung,
- unentgeltliches bzw. verbilligtes Essen oder
- Mitarbeiterrabatte.

Vereinbarung im Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag frei vereinbaren,

- ob und welche Sachleistung der Arbeitnehmer erhält sowie
- ob und welche Bezahlung der Arbeitnehmer für die Nutzung von Sachleistung zu entrichten hat (direkte Zahlung oder Abzug vom Nettobezug).

Vorsicht!

Der Verwaltungsgerichtshof geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass Kollektivverträge das Mindestentgelt als Barentgelt festsetzen. Sachleistungen sind damit auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt nicht anrechenbar!

Arbeitsunterbrechungen

Sachleistungen gebühren mangels gegenteiliger Vereinbarung für alle Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Entgelt erhält, also z.B. im Urlaub, in der Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist oder im Krankenstand. Sie gebühren mangels gegenteiliger Vereinbarung auch in entgeltfreien Zeiten, z. B. in der Wochenhilfe, Mutterschaftskarenz etc.

Tipp!

Sachbezüge sind Teil einer überkollektivvertraglichen Entlohnung. Der Arbeitgeber kann daher mit dem Arbeitnehmer die jederzeitige Widerrufbarkeit des gewährten Sachbezuges vereinbaren.

Beispiel:

Der Arbeitgeber stellt dem Außendienstmitarbeiter einen Dienstwagen zur Verfügung. Im Rahmen des Arbeitsvertrages wird die jederzeit widerrufbare Überlassung zur Privatnutzung vereinbart.

Vorsicht!

Bei vertragswidrigem Entzug des Sachbezuges, z.B. wenn kein Widerrufsrecht vereinbart ist, steht dem Arbeitnehmer Schadenersatz zu.

Sachbezüge und Entgelt

Sachbezüge sind Entgeltsbestandteile die mit ihrem finanziellen Wert bei Berechnung der Abfertigung alt bzw. bei Berechnung des Beitrages zu einer Mitarbeitervorsorgekasse (Abfertigung neu) zu berücksichtigen sind.

Sachbezüge und Lohnpfändung

Der Drittschuldner, also der Arbeitgeber, braucht in der Lohnpfändung Sachleistungen nicht mit dem wahren Wert, sondern wahlweise höchstens mit einem der Werte zu berücksichtigen, die

- im Steuer- oder Sozialversicherungsrecht oder
- in Rechtsvorschriften und Kollektivverträgen, die für einen Personenkreis gelten, dem der Verpflichtete angehört,

vorgesehen sind.

Bei der Zusammenrechnung von beschränkt pfändbaren Geldforderungen mit Ansprüchen auf Sachleistungen vermindert sich der unpfändbare Freibetrag der Gesamtforderung um den Wert der dem Verpflichteten verbleibenden Sachleistungen. Dem Verpflichteten hat jedoch von den Geldforderungen mindestens der halbe Grundbetrag oder bei einer Exekution wegen Unterhaltsansprüchen 75% davon zu verbleiben.

Lohnverrechnung

Sachbezüge sind in der Lohnverrechnung als Entgeltbestandteile bei Ermittlung

- der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung sowie
- der Lohnsteuerbemessungsgrundlage
- der Bemessungsgrundlage für den Dienstgeberbeitrag (DB), den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) und die Kommunalsteuer

zu berücksichtigen.

Die Bewertung der Sachbezüge erfolgt nach der vom Finanzminister jeweils erlassenen Verordnung über die bundeseinheitliche Bewertung bestimmter Sachbezüge. Die Werte sind dem Bruttoentgelt hinzuzurechnen und erhöhen die Bemessungsgrundlage.

Ersatz der Nutzung

Hat der Arbeitnehmer einen Ersatz für den gewährten Sachbezug zu leisten, ist auf die Höhe dieses Ersatzes abzustellen:

- Ist die vom Arbeitnehmer zu leistende Zahlung geringer als der amtliche Sachbezugswert, so ist die Differenz als Sachbezug der Lohnverrechnung zu Grunde zu legen.
- Wird der amtliche Sachbezugswert durch die Bezahlung erreicht oder überschritten, liegt kein lohnverrechnungstechnisch relevanter Sachbezug vor.

Vorsicht!

Bei Gewährung von Sachbezügen darf der Arbeitnehmeranteil zu den allgemeinen Sozialversicherungsbeiträgen (Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung) 20% der Geldbezüge nicht übersteigen; den übersteigenden Betrag hat der Arbeitgeber zu tragen.

Stand: 01.01.2023