



Beiträge zur Sozialversicherung – Gehaltsextras, Betriebsprüfung und Mindestlohn

Es folgen die wesentlichen Änderungen im kommenden Jahr, die Personaler für die Beitragsberechnung zur Sozialversicherung kennen sollten. Dazu zählen zusätzliche Geld- und Sachbezüge, Prämien, die Weiterentwicklung bei der Betriebsprüfung und die Erhöhung des Mindestlohns.

Gutscheine und Karten

Sachbezug oder Geldleistung

Seit 1. Januar 2020 ist eine Differenzierung bei Gutscheinen und Guthabekarten erforderlich, wenn es darum geht, diese als Sachbezug einzuordnen:

- **Geldleistung:** Zu den Geldleistungen gehören jetzt alle zweckgebundenen Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate (das sind Geldersatzmittel wie beispielsweise Geld-, Tank- oder Kreditkarten) und andere Vorteile.

- **Sachleistung:** Zweckgebundene Gutscheine oder entsprechende Geldkarten zählen weiterhin zu den Sachbezügen, wenn sie unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber oder einem Dritten zu erwerben und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 Zahlungsdienstaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen.

Voraussetzung nach dem Einkommensteuergesetz (§ 8 Absatz 2 Satz 11 letzter Halbsatz EStG) ist, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Abgrenzungsfälle im Detail

Gutscheine eines bestimmten Anbieters: Gutscheine und Geldkarten gehören nach § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchstabe a ZAG zu den Sachbezügen, wenn ausschließlich Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins bezogen werden dürfen. Beispiele:

- Karten eines Online-Händlers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen seiner eigenen Produktpalette (also ohne Produkte von Fremdanbietern).



- Es können ausschließlich Waren oder Dienstleistungen einer begrenzten Akzeptanzstelle in Deutschland bezogen werden. Hierunter fallen Centergutscheine, Kundenkarten von Shopping-Malls oder auch sogenannte „City-Cards“.

Gutscheine für bestimmte Waren: Gutscheine und Geldkarten gehören nach §2 Absatz 1 Nummer 10 Buchstabe b ZAG zu den Sachbezügen, wenn Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette bezogen werden dürfen. Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und den Bezug im Inland kommt es dabei nicht an. Beispiel: Gutscheine und Geldkarten, die auf „Alles, was das Auto bewegt“ begrenzt sind (zum Beispiel Kraftstoffe oder Ladestrom).

Zweckkarten: Gutscheine und Geldkarten gehören nach §2 Absatz 1 Nummer 10 Buchstabe c ZAG nur zu den Sachbezügen, wenn aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller und Akzeptanzstellen Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland bezogen werden dürfen (sogenannte Zweckkarte). Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen kommt es nicht an. Beispiel: Verzehrkarten in Form von Essensgutscheinen, Restaurantschecks sowie sogenannte digitale Essensmarken.

Begriffsdefinitionen bei Prepaid-Karten

Es gibt drei Formen von Prepaid-Karten:

- **Closed-Loop-Karten** sind nur an ausgewählten Akzeptanzstellen einzusetzen, zum Beispiel als Geschenkkarten in Filialen des Kartenherausgebers.
- **Semi-Open-Loop-Karten** oder **Controlled-Loop-Karten** sind innerhalb eines begrenzten Akzeptanzbereichs einsetzbar. Beispielsweise können dies Geschenkkarten eines Shoppingcenters oder einer Outletmall sein, die bei den unterschiedlichen Händlern innerhalb dieses Verbundes akzeptiert werden.
- **Open-Loop-Karten** sind dagegen Finanzkarten, die je nach Zahlungs- oder Kreditkartenprogramm an deren weltweiten Akzeptanzstellen nutzbar sind. Beispiele für solche Karten sind Visa-Karten, MasterCard und American Express Karten.

Während Closed-Loop-Karten und Controlled-Loop-Karten zu den Sachbezügen gehören, handelt es sich bei Open-Loop-Karten um Geldleistungen.

Ebenso sind Geldkarten, die als Geldersatz im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können, als Geldleistung zu behandeln (insbesondere bestimmte Geldkarten, die über eine Barauszahlungsfunktion oder eine eigene IBAN verfügen, beziehungsweise, die für Überweisungen verwendet oder als generelles Zahlungsmittel hinterlegt werden können). Zur Veranschaulichung der steuerlichen und damit beitragsrechtlichen Einordnung von Gutscheinen und Guthabekarten nachfolgend drei Beispiele.

Beispiel Closed-Loop-Karte:

Der Fall: Arbeitgeber A schenkt seinem Arbeitnehmer zusätzlich zum Arbeitslohn eine 40-Euro-Geschenkkarte, die dieser nur in einer Drogeriemarkt-Kette gegen Bezug von Waren einlösen kann.

Die Lösung: Es handelt sich um eine Closed-Loop-Karte. Die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze ist nutzbar.

Beispiel Controlled-Loop-Karte:

Der Fall: Arbeitgeber B schenkt seinem Arbeitnehmer einen City-Gutschein für die Muster-Stadt im Wert von 40 Euro zusätzlich zum Arbeitslohn (keine Barauszahlungsfunktion). Dieser City-Gutschein ist einlösbar in Handel und Gastronomie.

Die Lösung: Bei dem Gutschein handelt es sich um eine Controlled-Loop-Karte. Die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze ist nutzbar.

Beispiel Open-Loop-Karte:

Der Fall: Arbeitgeber C schenkt seinem Arbeitnehmer eine Guthabekreditkarte mit Barauszahlungsfunktion im Wert von 40 Euro zusätzlich zum Arbeitslohn.

Die Lösung: Dies ist eine Open Loop-Karte, die als Geldsurrogat anzusehen ist. Die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze ist nicht nutzbar. Es handelt sich um Barlohn. Das heißt, dieser Bezug ist beitrags- und steuerpflichtig.

Steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen für Arbeitnehmer in der Corona-Pandemie

Für die zunächst per Erlass bekanntgegebene Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen (BMF-Schreiben vom 9. April 2020, IV C 5 - S 2342/20/10009:001) wurde im Rahmen des Corona-Steuerhilfegesetzes vom 19. Juni 2020 mit § 3 Nummer 11a EStG nachträglich eine gesetzliche Rechtsgrundlage geschaffen. Inzwischen ist zur Anwendung der Vorschrift ein überarbeiteter Erlass veröffentlicht worden (BMF-Schreiben vom 26. Oktober 2020, IV C 5 - S 2342/20/10012:003).

Arbeitgeber können Beschäftigten Corona-Sonderzahlungen bis zu insgesamt 1.500 EUR steuerfrei auszahlen. Die Steuerbefreiung ab 1. März 2020 war zunächst bis zum 31. Dezember 2020 befristet und wurde durch das Jahressteuergesetz 2020 bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Zu beachten ist allerdings, dass durch die Fristverlängerung im ersten Halbjahr 2021 nicht nochmals eine Corona-Beihilfe in Höhe von 1.500 EUR steuerfrei gezahlt werden kann (vergleichen Sie hierzu Beispiel auf Seite 5).

Voraussetzung ist, dass die Zahlungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise dienen, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden und aus vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt.

Eine Vereinbarung über Sonderzahlungen, die vor dem 1. März 2020 ohne einen Bezug zur Corona-Krise getroffen wurde, kann nicht nachträglich in eine steuerfreie Corona-Beihilfe umgewandelt werden (zum Beispiel, wenn für die Sonderzahlung in der Bilanz zum 31. Dezember 2019 eine Rückstellung gebildet wurde oder die Arbeitnehmer bereits im Februar 2020 über die Gewährung einer Sonderzahlung im März 2020 informiert wurden). Gleiches gilt für Leistungen des Arbeitgebers, die auf einer vertraglichen Vereinbarung oder einer anderen rechtlichen Verpflichtung beruhen, die vor dem 1. März 2020 getroffen wurde.

Sofern vor dem 1. März 2020 keine vertraglichen Vereinbarungen oder andere rechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Gewährung einer Sonderzahlung bestanden, kann nach Maßgabe der gesetzlichen Regelung anstelle der Sonderzahlung auch eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise gewährt werden (§ 3 Nr. 11a EStG).

Die steuerfreien Beihilfen oder Unterstützungen zählen nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. Bei dem Betrag von 1.500 Euro handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag. Darüber hinausgehende Zahlungen sind grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig.

Beispiel:

Der Fall: Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber freiwillige Zahlung im Juni 2020 in Höhe von 2.000 Euro ohne rechtliche Verpflichtung (kein Bestandteil des Arbeitsvertrags).

Die Lösung: Zulässige Umwandlung im Juni 2020 bis zur Höhe von 1.500 Euro in eine steuer- und beitragsfreie Corona-Beihilfe, wenn sie zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise gewährt wird. Für den überschießenden Betrag von 500 Euro besteht Steuer- und Beitragspflicht.

Andere Steuerbefreiungsvorschriften (insbesondere die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit) und Bewertungsvergünstigungen (beispielsweise Rabattfreibetrag von 1.080 Euro jährlich für Personalrabatte) bleiben hiervon unberührt und können neben dem zuvor erwähnten Steuerfreibetrag von 1.500 Euro in Anspruch genommen werden.

Die Gewährung einer steuerfreien Beihilfe oder Unterstützung ist an Teilzeitbeschäftigte ebenso möglich wie für geringfügig entlohnt Beschäftigte (sogenannte Minijobber). Steuerfreie Beihilfen oder Unterstützungsleistungen bis 1.500 Euro können bei Mehrfachbeschäftigten für jedes Dienstverhältnis gesondert in Anspruch genommen werden. Sie können in Höhe von bis zu 1.500 Euro steuer- und beitragsfrei in allen Branchen und Berufen gezahlt werden – nicht nur in den sogenannten systemrelevanten Bereichen.

Für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist es unerheblich, ob die Leistungen von öffentlich-rechtlichen oder privaten Arbeitgebern geleistet werden.

Pflegebonus für bestimmte Arbeitnehmer in Pflegeeinrichtungen

Beschäftigte, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig sind, erhalten nach § 150a SGB XI einen Anspruch gegenüber ihren Arbeitgebern auf eine einmalige steuer- und sozialabgabenbefreite Sonderleistung (sogenannter Pflegebonus).

Die Prämienhöhe ist in Abhängigkeit des Tätigkeitsfelds und -umfangs gesetzlich festgelegt und beträgt zwischen 100 und 1.000 Euro. Darüber hinaus kann die Prämie gemäß § 150a Abs. 9 SGB XI bis maximal 1.500 Euro durch die Länder oder die Pflegeeinrichtungen beziehungsweise Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei ergänzt werden.

Der Pflegebonus wird den Pflegekräften direkt von ihrem Arbeitgeber zusammen mit dem Entgelt ausgezahlt und dem Arbeitgeber von der Pflegekasse erstattet.

Die Steuerfreistellung bis 1500 Euro gilt insgesamt für sämtliche Zuwendungen und somit auch für die Corona-Prämie an Pflegekräfte, für Aufstockungsbeträge dieser Prämie durch die Bundesländer (§ 150a Abs. 1 und 9 SGB XI) sowie für etwaige weitere Zuwendungen aus Landesmitteln.

Beispiel:

Der Fall: Eine Pflegekraft erhielt im Oktober 2020 eine Corona-Prämie von 1.000 Euro die aus Landesmitteln um 500 Euro auf insgesamt 1500 Euro auf-

gestockt wird (Zahlungen aufgrund der §§ 150a Abs. 1 und 9 SGB XI). Diese Corona-Prämie in Höhe von 1.500 € ist steuer- und beitragsfrei. Der Arbeitgeber zahlt der Pflegekraft im Februar 2021 zusätzlich zu dieser Gesamtprämie einen Zuschuss von 750 Euro.

Die Lösung: Dieser Zuschuss ist steuer- und beitragspflichtig, da der steuer- und beitragsfreie Betrag für eine Corona-Prämie im Zeitraum 1. März 2020 bis 30. Juni 2021 insgesamt auf 1.500 Euro begrenzt ist.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen, sodass sie für den Lohnsteuer-Außenprüfer als solche erkennbar sind und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann. Da die steuerfreien Beihilfen oder Unterstützungsleistungen nicht dem Progressionsvorbehalt unterliegen, ist keine Eintragung in der Lohnsteuerbescheinigung 2020 bzw. 2021 vorzunehmen.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen des Jahressteuergesetzes 2020

Bei der Neuregelung des § 8 Absatz 4 EStG handelt es sich um eine klarstellende Regelung, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt werden. Zuvor hatte der Bundesfinanzhof in seinen Urteilen vom 1. August 2019 (VI R 32/18, VI R 32/18, VI R 21/17 und VI R 40/1 - Bundesteuerblatt 2020 II S. 106) auch Gehaltsumwandlungen als steuerbegünstigte Zusatzleistungen anerkannt.

Eine echte Zusatzleistung des Arbeitgebers oder eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) liegt durch die gesetzliche Neuregelung nur dann vor, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt (siehe Beispiel),
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Betroffen von der gesetzlichen Neuregelung sind unter anderem Zuschüsse zu den Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, zur Übereignung betrieblicher Fahrräder, zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder zur Anwendung der 44-Euro-Freigrenze auf Gutscheine oder Geldkarten.

Beispiel:

Der Fall: Ein Arbeitnehmer hat einen tarifvertraglichen Anspruch auf Gehalt von 2.200 Euro monatlich. Vereinbarung im Oktober 2020: Zahlung eines Arbeitslohns von 2.100 Euro zuzüglich 100 Euro Kindergartenzuschuss ab 1. Dezember 2020.

Die Lösung: Der ab Dezember 2020 gezahlte Kindergartenzuschuss ist steuer- und beitragspflichtig, da eine (schädliche) Gehaltsumwandlung vorliegt. Der Zuschuss wurde nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt. Vielmehr wurde der Anspruch auf Arbeitslohn zugunsten der zusätzlichen Leistung heruntergesetzt.

Die Neuregelung ist rückwirkend anzuwenden. Erstmals auf Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse), die in einem nach dem 31. Dezember 2019 endenden Lohnzahlungszeitraum oder als sonstige Bezüge nach dem 31. Dezember 2019 zugewendet werden.

Betriebsprüfungen


Mit dem 7. SGB IV-ÄndG wird die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) für Arbeitgeber zum 1. Januar 2023 verpflichtend. Dies gilt jedoch nur für die Entgeltdaten. Die Übermittlung der Finanzbuchhaltungsdaten hingegen erfolgt nur, sofern der Arbeitgeber dem zustimmt. Bis zum 31. Dezember 2026 können Arbeitgeber im begründeten Einzelfall auf Antrag von der Verpflichtung zur Teilnahme an der euBP vom Prüfdienst des zuständigen Rentenversicherungsträgers entbunden werden (§ 126 SGB IV).

Beanstandungsfreie Betriebsprüfungen

Ergibt sich aus der Betriebsprüfung eine Nachberechnung oder Erstattung von Beiträgen, erhält der Arbeitgeber darüber einen Prüfbescheid, aus dem ersichtlich ist, für welche Personen und in welcher Höhe sich Beanstandungen ergeben haben. Dieser Bescheid ist ein Verwaltungsakt, also eine Entscheidung in einem konkreten Einzelfall. Die darin getroffene Entscheidung schafft Rechtssicherheit und kann für die Vergangenheit nur in Ausnahmefällen geändert werden.

Bei späteren Betriebsprüfungen ist eine gegenteilige Entscheidung in den beurteilten Sachverhalten dann allenfalls für die Zukunft möglich.

Künftig ist auch bei beanstandungsfreien Betriebsprüfungen das Verfahren durch einen Verwaltungsakt abzuschließen, der insbesondere den Umfang, die geprüften Personen und das Ergebnis der Betriebsprüfung festhält.

Tipp: Weitere Informationen zur Betriebsprüfung finden Sie in der AOK-Fachbrochure [Beiträge](#) .

Gesetzlicher Mindestlohn

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) schreibt einen Rechtsanspruch für jeden Arbeitnehmer auf den gesetzlich festgelegten Mindestlohn vor. Ab 2021 wird er von bisher 9,35 Euro pro Stunde in vier Stufen angehoben:

- ab dem 1. Januar 2021 auf 9,50 Euro
- ab dem 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro
- ab dem 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro
- ab dem 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es etliche Branchen-Mindestlöhne. Diese werden von Gewerkschaften und Arbeitgebern in einem Tarifvertrag ausgehandelt und von der Politik für allgemein verbindlich erklärt. Branchen-Mindestlöhne gelten für alle Betriebe der Branche – auch für die, die nicht tarifgebunden sind.

Mindestlohn für Auszubildende

Seit Januar 2020 erhalten auch Auszubildende in betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsverhältnissen grundsätzlich branchenunabhängig und bundesweit einen Mindestlohn. Es brauchte neben dem MiLoG eine gesetzliche Regelung für einen Mindestlohn für Azubis, weil das MiLoG nicht für Azubis gilt.

Trends & Tipps – Neues in der Sozialversicherung 2021

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) müssen Auszubildende eine angemessene Vergütung erhalten. Danach darf das Ausbildungsentgelt im ersten Jahr einer Berufsausbildung folgende monatliche Mindestvergütung nicht unterschreiten:

- 515 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 begonnen wird,
- 550 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 begonnen wird,
- 585 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 begonnen wird,
- 620 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 begonnen wird.

Ab 2024 wird die Höhe der gesetzlichen Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr jeweils im November des Vorjahres im Bundesgesetzblatt bekanntgegeben und jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst.

Im zweiten, dritten und vierten Jahr einer Berufsausbildung erhöhen sich diese Beträge für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, um 18, 35 beziehungsweise 40 Prozent (§ 17 Absatz 2 BBiG).

Die Regelung stellt auf den Beginn der Ausbildung ab. Die Auszubildenden, die bereits vor dem 1. Januar 2020 mit ihrer Berufsausbildung begonnen haben, profitieren nicht vom gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Darüber hinaus sind Ausnahmen von der Mindestvergütung möglich, wenn Arbeitgeber und Ge-

werkschaften für einzelnen Branchen eigene Vereinbarungen treffen.

In der Praxis gilt eine Ausbildungsvergütung grundsätzlich dann als sittenwidrig gering, wenn die in einem einschlägigen – wenngleich nicht unmittelbar anwendbaren – Tarifvertrag geregelte Vergütung um mehr als 20 Prozent unterschritten wird. Daraus folgt, dass die Vergütung – gegebenenfalls rückwirkend – auf den Tariflohn anzuheben ist.

Unabhängig von der gesetzlichen Regelung einer Mindestvergütung für Azubis gelten die Regeln über die sittenwidrig geringe Vergütung eines Azubis weiter. Das hat zur Folge, dass auch eine Vergütung eines Azubis, die den jeweils maßgeblichen Mindestlohn nach BBiG erreicht oder gar überschreitet, gesetzeswidrig sein kann (§ 17 Absatz 4 BBiG).

Beispiel:

Der Fall: Der Mindestlohn für Azubis im 1. Ausbildungsjahr beträgt für Ausbildungsverträge, die im Jahr 2020 beginnen, 515 Euro brutto. Ein für den Betrieb einschlägiger – wenngleich nicht unmittelbar anwendbarer – Tarifvertrag sieht eine Mindestvergütung von 700 Euro brutto vor.

Die Lösung: Der Mindestlohn von 515 Euro unterschreitet das tariflich geschuldete Entgelt um mehr als 20 Prozent. Der Arbeitgeber schuldet in diesem Fall dem Auszubildenden den Tariflohn in Höhe von 700 Euro.

Tipps: Mehr Informationen in der AOK-Fachbroschüre [Erfolgreich Ausbilden](#) .

Mitarbeiterwohnungen

Seit 1. Januar 2020 gibt es für Mitarbeiterwohnungen einen steuerlichen Bewertungsabschlag. Stellt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses unentgeltlich oder verbilligt Wohnraum zu eigenen Wohnzwecken zur Verfügung, ist dies ein steuerpflichtiger Sachbezug. Der Bewertungsabschlag (kein Ansatz eines geldwerten Vorteils) kommt zum Tragen, wenn das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts (inklusive Nebenkosten) beträgt und dieser nicht mehr als 25 Euro je Quadratmeter (ohne umlagefähige Betriebskosten) beträgt. Zum 1. Januar 2021 wird der Bewertungsabschlag durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung auch für die Sozialversicherung übernommen.


Beispiel:

Der Fall: Ein Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer ab Januar 2021 eine 100 Quadratmeter große Wohnung für 600 Euro monatlich zuzüglich 300 Euro Nebenkosten. Der niedrigste Mietwert für vergleichbare Wohnungen beträgt 12 Euro je Quadratmeter.

Die Lösung:

Monatlicher Mietwert	
100 qm × 12€	1.200 €
Umlagefähige Nebenkosten	300 €
Summe	1.500 €
abzüglich Bewertungsabschlag 1/3	500 €
Verbleiben	1.000 €
Entgelt des Arbeitnehmers	
600 € zuzüglich 300 €	900 €
Steuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil	100 €

Impressum:

Herausgeber: AOK-Bundesverband, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
Themenspezial Trends & Tipps – Neues in der Sozialversicherung 2021:
aok.de/fk/jahreswechsel 
Verlag und Redaktion: CW Haarfeld GmbH, ein Unternehmen der
Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth
Gestaltung: CW Haarfeld GmbH
Bildrechte: Getty Images/Luis Alvarez (S. 1), iStock/Getty Images Plus/bernie_ photo (S. 2)
Alle Angaben ohne Gewähr.
Stand: 25. Januar 2021