

## ARBEITGEBERLEISTUNGEN

## Betriebliche Krankenversicherung: So lässt sie sich als steuerfreier Sachbezug gestalten

von Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage, [www.steuer-webinar.de](http://www.steuer-webinar.de)

| Mitarbeitergewinnung und -bindung ist für Büroinhaber ein zentrales Thema. Neue Umfragen belegen, dass Mitarbeiter vor allem betriebliche Gesundheitsleistungen Wert schätzen. Wenden Sie sich daher dem Thema „betriebliche Krankenversicherung (bKV)“ zu. Richtig ausgestaltet können bKV-Beiträge bei Mitarbeitern steuer- und beitragsfreier Sachbezug sein. |

### Steuerbegünstigte Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 S. 11 EStG

Die Beiträge zur bKV sind bei den Mitarbeitern grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig. Eine Ausnahme gilt, wenn Sie die Beiträge zur bKV als Sachbezug leisten: In dem Fall bleibt dieser Vorteil steuerfrei, wenn Sie je Mitarbeiter und Kalendermonat nicht mehr als 50 Euro zahlen (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG). Positiver Nebeneffekt: Die Lohnsteuerfreiheit lässt gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV auch die Sozialabgaben (AN- und AG-Anteil) entfallen.

Hier gilt es die erste Hürde zu meistern: Bei den 50 Euro handelt es sich um eine Freigrenze. Daher darf der Sachbezug den Betrag auch nicht um einen Cent übersteigen. Gewähren Sie schon andere Sachbezüge (z. B. Tankgutscheine) und würde die 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze mit der bKV-Prämie überschritten, empfiehlt es sich, dass Mitarbeiter Ihnen den über 50 Euro liegenden Betrag erstatten. So tritt Steuer- und Beitragsfreiheit ein.

### bKV als Sachbezug – das sind die Kriterien

Auch eine bKV kann als Sachbezug eingeordnet werden (u. a. Bundesfinanzministerium, Schreiben vom 15.03.2022, Az. IV C 5 – S 2334/19/10007 :007, Abruf-Nr. 228328). Die folgenden Kriterien für die Einordnung als Sachbezug gelten nicht nur, wenn Sie eine bKV gewähren, sondern auch, wenn Sie eine Krankentagegeld- oder Pflegeversicherung anbieten.

#### Kriterium 1: Keine Wahlmöglichkeit für Mitarbeiter

Steuerbegünstigte Sachbezüge können sich nur ergeben, wenn Ihre Mitarbeiter anstelle des Sachbezugs „Versicherungsschutz“ keine Geldleistung verlangen können. Lassen Sie einem Mitarbeiter dagegen die Wahl, ob er eine bKV oder eine Gehaltserhöhung möchte, scheidet die Begünstigung aus. Und zwar selbst dann, wenn sich der Mitarbeiter tatsächlich für den Sachbezug entscheidet (BFH, Urteil vom 04.07.2018, Az. VI R 16/17, Abruf-Nr. 204317).

#### ■ Beispiel

Das Architekturbüro Lunz bietet seinen 50 Mitarbeitern an, für sie eine bKV abzuschließen. Mitarbeiter, die die bKV nicht möchten, erhalten eine Gehaltserhöhung von 20 Euro.

bKV-Beiträge können Barlohn oder Sachlohn sein

Bundesfinanzministerium hat grünes Licht gegeben

Arbeitgeber darf nur Versicherungsschutz anbieten

Schädliche Angebotsmodelle kennen und vermeiden

Lösung: Da die Mitarbeiter die Wahl haben, die Versicherung oder die Geldleistung zu erhalten, handelt es sich insgesamt um eine steuer- und beitragspflichtige Geldleistung. Dies gilt auch für die Mitarbeiter, die die Versicherung wählen.

Mitarbeiter darf nicht Versicherungsnehmer werden

### Kriterium 2: Versicherungsabschluss durch Arbeitgeber

Ebenfalls ist darauf zu achten, wer den Vertrag schließt und Versicherungsnehmer ist. Schädlich ist es, wenn der Mitarbeiter Versicherungsnehmer ist und Sie ihm die Prämie erstatten. Denn mit Ihren Zahlungen (= Zuschuss) erhält der Mitarbeiter eine Geld- und keine Sachleistung (= Versicherungsschutz). Dies gilt selbst dann, wenn Sie dem Mitarbeiter den Kontakt zum Vermittler bzw. Versicherer vermittelt haben und den Zuschuss davon abhängig machen, dass der Mitarbeiter selbst einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen hat (BMF, Schreiben vom 15.03.2022, Rz. 18).

Auch hier steckt der Teufel im Detail

### ■ Beispiel

Das Ingenieurbüro Kainz stellt es seinen Mitarbeitern frei, bei der ABC Versicherungs-AG eine Zusatzkrankenversicherung abzuschließen. Nach Vorlage der Versicherungspolice erstattet es den jeweiligen Mitarbeitern die Beiträge.

Lösung: Die Erstattungen stellen in voller Höhe steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn dar. Eine solche Geldleistung liegt selbst dann vor, wenn das Büro an Mitarbeiter Zahlungen mit der Auflage leistet, mit dem Geld einen Versicherungsvertrag mit einem Unternehmen zu schließen, das das Büro benannt hat.

**Wichtig** | Geldzuschüsse sind als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn einzustufen. Etwas anderes gilt nur, wenn mit der Zahlung ein arbeitsrechtliches Versprechen erfüllt wird, das auf Gewährung eines Sachbezugs gerichtet ist (BFH, Urteil vom 04.07.2018, Az. VI R 16/17, Abruf-Nr. 204317).

### So muss die Vertragsgestaltung aussehen

Aus den obigen Kriterien ergibt sich, wie die Vertragsgestaltung aussehen muss. Zunächst darf der Mitarbeiter keine Wahl zwischen der bKV und einer Geldleistung haben. Zudem müssen Sie die bKV als Versicherungsnehmer abschließen und bezahlen. Nur in diesem Fall gewähren Sie Mitarbeitern (versicherte Person) Versicherungsschutz.

Gruppenversicherungen sind ein Mittel der Wahl

### ■ Beispiel

Ingenieurbüro Kern schließt für alle Mitarbeiter eine bKV (Gruppenversicherung) ab. Es leistet die Beiträge direkt an die Versicherung. Mitarbeiter, die auf die Krankenversicherung verzichten, erhalten keine gesonderten Vorteile.

Lösung: Das Büro wendet Mitarbeitern Versicherungsschutz und damit eine Sachleistung zu. Belaufen sich sämtliche Sachbezüge des einzelnen Mitarbeiters auf nicht mehr als 50 Euro pro Monat, ist der Vorteil steuer- und beitragsfrei.