

ARBEITGEBERLEISTUNGEN/BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG

Private Zusatzkrankenversicherung: Zahlungen des Arbeitgebers können Bar- oder Sachlohn sein

| Die Gewährung von Krankenversicherungsschutz ist in Höhe der Arbeitgeberbeiträge Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags ausschließlich Versicherungsschutz, nicht aber eine Geldzahlung verlangen kann. Demgegenüber wendet der Arbeitgeber Geld und keine Sache zu, wenn er einen Zuschuss unter der Bedingung zahlt, dass der Arbeitnehmer mit einem vom ihm benannten Unternehmen einen Versicherungsvertrag schließt. Dies hat der BFH mit 2 Urteilen zur privaten Zusatzkrankenversicherung entschieden. |

Grundsätze des BFH zur Abgrenzung Bar- oder Sachlohn

Die Frage, ob Bar- oder Sachlohn vorliegt, spielt für die Freigrenze in § 8 Abs. 2 S. 11 EStG eine wichtige Rolle. Danach sind Sachbezüge bis 44 Euro im Kalendermonat steuerfrei. Für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn ist der Rechtsgrund des Zuflusses entscheidend. Dieser muss auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ermittelt werden.

Ein Sachbezug unterscheidet sich von Barlohn durch die Art des arbeitgeberseitig zugesagten und daher arbeitnehmerseitig zu beanspruchenden Vorteils selbst, und nicht durch die Art und Weise, wie der Anspruch erfüllt wird.

- Kann der Arbeitnehmer lediglich die Sache selbst beanspruchen, liegen Sachbezüge im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG vor. Diese bleiben unter den weiteren Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG außer Ansatz. Unerheblich ist dann, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber erhält oder ob der Arbeitnehmer die Sache von einem Dritten auf Kosten des Arbeitgebers bezieht. Es kommt daher nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer selbst Vertragspartner des Dritten geworden ist oder der Arbeitgeber die Sachleistung beim Dritten bezieht.
- Hat der Arbeitnehmer dagegen auch einen Anspruch darauf, dass sein Arbeitgeber ihm anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahlt, liegen keine Sachbezüge, sondern Barlohn vor. Das gilt selbst, wenn der Arbeitgeber die Sache zuwendet.

BFH hält an Rechtsprechung fest

An dieser Rechtsprechung hält der BFH fest. Im ersten Fall erkannte der BFH daher auf Sachlohn, im zweiten auf Barlohn.

Arbeitsrechtliches Versprechen ausschließlich auf Versicherungsschutz

Im ersten Fall schloss der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter des Unternehmens bei 2 Versicherungen (Gruppen-)Zusatzkrankenversicherungen für Vorsorgeuntersuchungen, stationäre Zusatzleistungen

Unterscheidung nach Bar- oder Sachlohn ...

... für § 8 Abs. 2 S. 11 EStG wichtig

2 Urteile – unterschiedlicher Tenor

sowie Zahnersatz ab. Die für den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gezahlten monatlichen Beträge blieben unter der Freigrenze im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG.

BFH bejaht Sachlohn

Der BFH bestätigte das Vorliegen von Sachlohn. Die Gewährung von Krankenversicherungsschutz ist in Höhe der Arbeitgeberbeiträge Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags ausschließlich Versicherungsschutz, nicht aber eine Geldzahlung verlangen kann (BFH, Urteil vom 07.06.2018, Az. VI R 13/16, Abruf-Nr. 204316).

Wichtig | Auch die Verschaffung von Krankenversicherungsschutz unterliegt der 44-Euro-Freigrenze, betont der BFH.

Geldzuschuss des Arbeitgebers als Barlohn

Zuschuss von der GmbH auf Gehaltskonto ist Barlohn

Zu einem anderen Ergebnis kam der BFH im zweiten Fall: Eine GmbH informierte in einem „Mitarbeiteraushang“ ihre Arbeitnehmer darüber, ihnen zukünftig eine Zusatzkrankenversicherung über eine private Krankengesellschaft anbieten zu können. Arbeitnehmer nahmen das Angebot an und schlossen unmittelbar mit der Versicherungsgesellschaft private Zusatzkrankenversicherungsverträge ab. Die Versicherungsbeiträge überwiesen die Arbeitnehmer direkt an die Versicherungsgesellschaft. Hierfür erhielten sie monatliche Zuschüsse von der GmbH auf ihr Gehaltskonto ausgezahlt, die regelmäßig unter der Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG blieben.

Nach Ansicht des BFH handelt es sich um Barlohn. Zahlt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Zuschuss unter der Bedingung, dass dieser mit einem vom Arbeitgeber benannten Unternehmen einen Vertrag schließt, wendet er Geld und nicht eine Sache zu. Die GmbH hatte ihren Arbeitnehmern letztlich nur den Kontakt zu dem Versicherungsunternehmen vermittelt und bei Vertragsschluss einen Geldzuschuss versprochen. Damit hatte sie ihren Arbeitnehmern keinen Versicherungsschutz zugesagt (BFH, Urteil vom 04.07.2018, Az. VI R 16/17, Abruf-Nr. 204317).

Bedeutung für die Praxis

BFH ermöglicht Gestaltungen

Die differenzierende Betrachtung des BFH zieht die Grenzen für die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers:

- Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, seinen Arbeitnehmern unmittelbar Versicherungsschutz zu gewähren, liegt zwar begünstigter Sachlohn vor: Sachbezüge bis 44 Euro im Kalendermonat sind steuerfrei. Das Potenzial für weitere Sachbezüge angesichts der monatlichen Freigrenze von höchstens 44 Euro wird aber erheblich eingeschränkt. Denn jegliche Überschreitung der Freigrenze lässt die Steuerfreiheit völlig entfallen.
- Diesem Risiko kann der Arbeitgeber dadurch begegnen, dass er seinen Arbeitnehmern lediglich einen Zuschuss unter der Bedingung zahlt, dass diese eine eigene private Zusatzkrankenversicherung abschließen. Dieser Zuschuss ist dann aber von vornherein steuerpflichtig.