Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20.11.2019

2. Beitragsrechtliche Behandlung von Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung

---

Arbeitsentgelt sind nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Ergänzend hierzu wird in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV geregelt, dass dem Arbeitsentgelt sonstige Bezüge, die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal besteuert werden und nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a SGB IV sind, nicht zuzurechnen sind.

Zum Arbeitsentgelt gehören hiernach auch Zuwendungen des Arbeitgebers zur Absicherung eines Arbeitnehmers oder diesem nahestehender Personen für den Fall der Krankheit, des Unfalls, der Invalidität, des Alters oder des Todes (Zukunftssicherungsleistungen). Soweit der Arbeitgeber nach sozialversicherungsrechtlichen oder anderen gesetzlichen Vorschriften oder nach einer auf gesetzlicher Ermächtigung beruhenden Bestimmung verpflichtet ist, solche Zukunftssicherungsleistungen zu erbringen, sind diese steuerfrei (§ 3 Nr. 62 Satz 1 EStG) und damit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV auch beitragsfrei.

Zu den Zukunftssicherungsleistungen zählen auch – ohne dass sie im Sinne vorgenannter Regelungen steuer- und beitragsfrei sind – Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung, die aufgrund einer freiwillig begründeten Rechtspflicht erbracht werden. Bei einer betrieblichen Krankenversicherung schließt der Arbeitgeber regelmäßig für Arbeitnehmer mit einem Versicherungsunternehmen einen Vertrag (z. B. als Gruppenversicherungsvertrag) ab bzw. übernimmt die Versicherungsbeiträge eines vom Arbeitnehmer abgeschlossenen Vertrages, der den versicherten Arbeitnehmern besondere Leistungen bei Krankheit oder zur Vorsorge zusichert (z. B. Krankentagegeldversicherung, Zahnergänzungsleistungen oder Zusatzschutz für stationäre Behandlungen).

Nach bisheriger Auffassung der Finanzverwaltung waren die Zuwendungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Krankenversicherung, die vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten des Arbeitnehmers als versicherter Person abgeschlossen wurde, steuerrechtlich als Barlohnzuwendungen zu bewerten. Gleiches galt, wenn der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer ist und der Arbeitgeber dessen Beiträge übernimmt (vgl. Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 10.10.2013 – IV C 5 - S 2334/13/10001). Die Zuordnung zum Barlohn erfolgte hiernach unabhängig von der Art der zu beanspruchenden Versicherungsleistungen (z. B. als Geldleistung wie Krankentagegeld oder Sachleistung wie Chefarztbehandlung). Übernimmt der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Zukunftssicherung eine eigene Geldleistungsverpflichtung oder eine Geldleistungsverpflichtung des Arbeitnehmers, wurde demnach steuerrechtlich ein Sachbezug ausgeschlossen. In der Konsequenz konnte auch die für die steuerrechtliche Behandlung von Sachbezügen maßgebliche 44-Euro-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) auf Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers keine Anwendung finden. Diese steuerrechtliche Klarstellung der Barlohneigenschaft der Zuwendungen des Arbeitgebers und damit die Nichtanwendung der Freigrenze für Sachbezüge auf Zukunftssicherungsleistungen sollte erstmals auf laufenden Arbeitslohn für nach 2013 endende Lohnzahlungszeiträume und auf sonstige Bezüge, die nach 2013 zufließen, Anwendung finden.

Für die beitragsrechtliche Behandlung wurde der Auffassung der Finanzverwaltung gefolgt, nach der die betreffenden Zuwendungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Krankenversicherung des Arbeitnehmers als Barlohn zu beurteilen sind; in der Konsequenz waren sie auch bei pauschaler Besteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (vgl. Punkt 3 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 12.11.2014).

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat zwischenzeitlich mit Urteilen vom 07.06.2018 - VI R 13/16 - (USK 2018-37) und 04.07.2018 - VI R 16/17 - (USK 2018-38) seine Rechtsprechung zur Abgrenzung von Barlohn und Sachbezügen modifiziert. Danach ist die Gewährung von Krankenversicherungsschutz in Höhe der Arbeitgeberbeiträge ein Sachbezug, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrages 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 von ihm benannten Unternehmen einen Versicherungsvertrag schließt.

Die Finanzverwaltung folgt den BFH-Entscheidungen (BStBl. II 2019, S. 371 und S. 373 vom 28.06.2019). Für die Frage der Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachbezügen ist demnach der Rechtsgrund des Zuflusses entscheidend. Hiernach ist auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zu ermitteln, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Sofern das arbeitsvertragliche Versprechen auf die Gewährung eines Sachbezugs gerichtet ist, kommt es auf die Art und Weise der Durchführung nicht (mehr) an.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen der im Sinne der aktuellen BFH-Rechtsprechung geänderten Auffassung der Finanzverwaltung, nach der Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung, die vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten des Arbeitnehmers als versicherter Person oder vom Arbeitnehmer abgeschlossen wurde, als Sachbezüge zu beurteilen sind, wenn damit ein auf den Krankenversicherungsschutz gerichtetes arbeitsvertragliches Versprechen erfüllt wird. Fehlt dieses arbeitsvertragliche Versprechen und wird lediglich die Inanspruchnahme eines unverbindlichen Angebotes auf Krankenversicherungsschutz vom Arbeitgeber finanziell bezuschusst, liegt Barlohn vor. Damit soll bei diesen Sachverhalten weiterhin den Belangen der betrieblichen Praxis nach einer möglichst weitgehenden Übereinstimmung zwischen Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht Rechnung getragen werden (vgl. § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Liegt demnach steuerrechtlich Sachlohn vor, bleiben die Zuwendungen zum einen bei Anwendung der kalendermonatlichen 44-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG steuerlich außer Ansatz und sind unter diesen Voraussetzungen nach § 3 Abs. 1 Satz 4 SvEV auch kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Zum anderen gehören sie bei pauschaler Besteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG zu den nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt geltenden sonstigen Sachbezügen im Sinne von § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV, so dass sie dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV nicht zuzurechnen und damit beitragsfrei sind. Das Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20./21.11.2013 zur beitragsrechtlichen Behandlung von nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal besteuerten sonstigen Sachbezügen (Punkt 6 der Niederschrift) findet insofern Anwendung.

Liegt steuerrechtlich Barlohn vor, der nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal besteuert wird, gelten weiterhin die Ausführungen zur beitragsrechtlichen Behandlung dieser Zuwendungen in dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

vom 12.11.2014 (Punkt 3 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs).

Für nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG beitragspflichtig abgerechnete und nunmehr als Sachbezüge zu beurteilende Zuwendungen sowie für nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal besteuerte und beitragspflichtig abgerechnete Zuwendungen, die nunmehr als Sachbezüge gelten, wirkt sich die Änderung auf die beitragsrechtliche Behandlung nur aus, wenn die ursprüngliche lohnsteuerrechtliche Behandlung vom Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltabrechnung noch geändert werden kann; das ist grundsätzlich bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung für 2019 möglich. In diesem Fall ist eine beitragsrechtliche Korrektur der zunächst beitragspflichtig abgerechneten Sachbezüge im Rahmen der Gemeinsamen Grundsätze für die Auf- bzw. Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung zulässig.