

BMF-Schreiben vom 10.10.2013: Beiträge zur Zukunftssicherung sind in der Regel kein Sachbezug; der Freibetrag von EUR 44,00 ist auf Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung nicht anwendbar

Am 14.04.2011 hatte der Bundesfinanzhof (Aktenzeichen VI R 24/10) entschieden, dass auf Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung die Freigrenze für Sachlohn nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG anwendbar sein kann.

Daraus folgte, dass die Beiträge zur bKV als Sachlohn bis zu EUR 44,00 monatlich steuerfrei und - dem folgend - auch sozialversicherungsfrei sein können.

Das war der Startschuss für die betriebliche Krankenversicherung. Seither haben sich Versicherungsgesellschaften neu aufgestellt, Versicherungstarife wurden errechnet und strukturiert, der gesamte Vertrieb wurde und wird informiert und umfangreich geschult, Unternehmen haben sich neu gegründet, alles nur zu dem Zweck, die betriebliche Krankenversicherung zu vermarkten.

Einige hundert betriebliche Krankenversicherungen dürften bei den Unternehmen in Deutschland zwischenzeitlich auch eingerichtet sein.

BMF-Schreiben vom 10.10.2013

Und plötzlich hat am 10.10.2013 das Bundesministerium für Finanzen (BMF) ein Schreiben herausgegeben, aus dem sich ergibt, dass die Freigrenze von EUR 44,00 auf Beiträge zur Zukunftssicherung, wozu die betriebliche Krankenversicherung gehört, in der Regel nicht anwendbar sein soll. Zur Begründung wird vor allem ausgeführt, dass sich der Vorgang wirtschaftlich so darstellt, als wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer lediglich die Beiträge zweckgebunden zur Verfügung stellt. Daher seien die Beiträge wie Barlohn zu qualifizieren. An dieser Qualifizierung ändere auch das (o.g.) Urteil des BFH vom 14.04.2011 nichts.

Damit befindet sich das Bundesfinanzministerium offenbar im Widerspruch zur Entscheidung des Bundesfinanzhofs. Für alle Beteiligten ist damit aber auch klar, dass die Einrichtung einer

betrieblichen Krankenversicherung vor allem mit dem Argument, die Beiträge seien steuer- und sozialabgabenfrei, nicht mehr funktioniert.

Bitte stellen Sie sich vor, was daraus nun folgt. Eine ganze Branche hat sich auf dieses Thema gestürzt und mit einem Federstrich ist das beste Argument entfallen. Viele Vermittler haben Provisionen verdient, die sie nun, wenn die Unternehmen die Versicherungsverträge wieder kündigen, zurückzahlen müssen. Viele Arbeitnehmer, die eine betriebliche Krankenversicherung zugesagt bekommen haben, verlieren sie plötzlich nach nur wenigen Monaten wieder.

Arbeitgeber hat meiste keine Freiwilligkeit vereinbart

Viele Unternehmen, die diese betriebliche Krankenversicherung eingerichtet haben, haben arbeitsrechtlich gar keine Möglichkeit mehr, die arbeitsrechtliche Zusage zurückzunehmen, weil sie sich nicht vorbehalten haben, dass die bKV-Beiträge nur freiwillig gezahlt werden, daher u.U. verpflichtet bleiben, die Beiträge zu zahlen.

Bitte lesen Sie dazu insbesondere die Darstellung unserer Information 03/2013, in der wir erörtert haben, was geschehen würde, wenn die Freigrenze durch den Gesetzgeber reduziert werden sollte. Mit dem o.g. BMF-Schreiben ist letztlich genau dieser Fall eingetreten.

Aber ist das BMF-Schreiben tatsächlich in diesem Sinn zu verstehen? Was genau ergibt sich daraus?

BMF-Schreiben: was genau steht darin?

Das BMF stellt zunächst dar, dass dem Arbeitnehmer jedenfalls Barlohn zufließt, wenn dieser Versicherungsnehmer des bKV-Vertrages wird und der Arbeitgeber nur die Beiträge erstattet. Davon durfte man auch vorher ausgehen.

Neu ist, dass das „in der Regel“ auch der Fall sein soll, wenn der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer wird. Auch dann stelle sich der Vorgang wirtschaftlich so dar, als ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer lediglich die Mittel zur Verfügung stellt und der Arbeitnehmer sie zum Zweck der Zukunftssicherung verwendet. Wenn der Arbeitgeber also - wirtschaftlich betrachtet - lediglich die Beiträge zur Verfügung stellt, sei die Qualifizierung als Barlohn gerechtfertigt.

Immerhin erkennt das BMF an, dass es angesichts der Bedeutung für viele Beteiligten nicht möglich ist, die Grundsätze sofort anzuwenden. Allerdings wird allen Beteiligten auch lediglich eine Frist bis zum 31.12.2013 eingeräumt, um Veränderungen herbeizuführen, die den Ausführungen in dem BMF-Schreiben gerecht werden.

Stellungnahme zum BMF-Schreiben

Bei dieser Betrachtung übersieht das BMF zwei Dinge völlig:

1. Interesse des Arbeitgebers

Betriebliche Krankenversicherung wird in aller Regel nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers eingerichtet. Vielmehr liegt das Interesse für eine betriebliche Krankenversicherung meistens beim Arbeitgeber. Dieser erwartet sich durch diese Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements eine höhere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen, eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt, eine Senkung der Krankheitstage und damit der Krankheitskosten im Betrieb und vieles mehr.

Daher verkennt das Bundesfinanzministerium die Interessenlage bei Einrichtung der betrieblichen Krankenversicherung.

2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Wenn der Arbeitgeber den Versicherungsvertrag abschließt, wird er selbst zum Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer zur versicherten Person. Aus dieser Konstellation heraus ergeben sich zahlreiche Pflichten des Arbeitgebers. Diese beginnen bei der Zusage gegenüber dem Arbeitnehmer, ihn zur betrieblichen Krankenversicherung anzumelden und die Beiträge zu bezahlen. Der

Arbeitgeber übernimmt eine Reihe von Verpflichtungen, zum Beispiel ist er verpflichtet, die Mitarbeiter über die Bedingungen der von ihm ausgewählten betrieblichen Krankenversicherung zu informieren.

Schließlich wäre er sogar verpflichtet, bei einem Streit zwischen Versicherungsgesellschaft und Arbeitnehmer über die Höhe der Leistungsverpflichtung der Versicherungsgesellschaft selbst und auf eigene Kosten für den Arbeitnehmer Klage zu erheben. Dem Arbeitnehmer ist dies verwehrt, da er selbst nicht Versicherungsnehmer ist.

Es kann aus unserer Sicht daher nicht davon gesprochen werden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer - wirtschaftlich betrachtet - lediglich die Beiträge zur Verfügung stellt.

Empfehlungen für das weitere Vorgehen

Es stellt sich die Frage, wie nunmehr weiter vorzugehen ist. Generell würde die Problematik umgangen, wenn, spätestens jetzt, jedes Unternehmen, das eine betriebliche Krankenversicherung eingeführt hat, beim zuständigen Finanzamt im Wege einer so genannten Anrufungsauskunft nachfragt, ob die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung als Sachlohn qualifiziert werden oder nicht. Allerdings ist davon auszugehen, dass in Ansehung des vorliegenden BMF-Schreibens die Finanzämter derartige Anfragen abschlägig bescheiden werden.

Daher muss unterschieden werden:

1. Unternehmen, die die betriebliche Krankenversicherung mit einer professionellen Betriebsordnung eingerichtet haben

Diese Unternehmen müssen sich sicher wenig Gedanken machen. Eine professionelle Betriebsordnung für die betriebliche Krankenversicherung beinhaltet in aller Regel auch die Freiwilligkeit der Leistung des Arbeitgebers. Daraus folgt, dass angesichts der nun eingetretenen Änderung der Arbeitgeber zumindest die Möglichkeit hat, die Zusage der betrieblichen Krankenversicherung in dieser Form zurückzunehmen.

Trotzdem sollte jeder Arbeitgeber noch einmal prüfen, ob ihm die vorhandene Betriebsordnung diese Möglichkeit lässt.

2. Unternehmen, die bereits eine betriebliche Krankenversicherung ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung eingerichtet haben

Unternehmen, die bei der Einführung der betrieblichen Krankenversicherung arbeitsvertragliche Vereinbarungen mit ihren Arbeitnehmern nicht getroffen haben, sollten unverzüglich intensiv prüfen, ob arbeitsvertragliche Regelungen noch (nachträglich) eingeführt werden können. Es besteht, unabhängig von dem nun vorliegenden Schreiben des Bundesfinanzministeriums, ohnehin die Gefahr, dass die vorliegenden Regelungen den steuerlichen Anforderungen an die Qualifizierung der Beiträge als Sachlohn nicht genügen.

3. Unternehmen, die beabsichtigen, eine betriebliche Krankenversicherung einzurichten

Sofern eine betriebliche Krankenversicherung noch nicht endgültig eingeführt ist, ist es noch nicht zu spät, arbeitsvertragliche Regelungen zu erlassen und, zum Beispiel im Wege einer Gesamtzusage, für die Belegschaft verbindlich zu machen. Die Notwendigkeit, klare arbeitsvertragliche Spielregeln für die betriebliche Krankenversicherung zu schaffen, bestand bereits vorher, wird aber nun existenziell.

In jedem Fall besteht bei diesen Unternehmen noch die Möglichkeit, im Rahmen einer Anrufungsauskunft vor der Einführung der betrieblichen Krankenversicherung Rechtssicherheit zu schaffen und, sofern die Auskunft nicht zum gewünschten Ergebnis führt, entweder die Einführung zu unterlassen oder Maßnahmen zu ergreifen, die dazu führen können, dass das angestrebte Ergebnis noch erreicht werden kann.

Arbeitsvertragliche Vereinbarungen

Der Inhalt der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen für die Einführung der betrieblichen Krankenversicherung muss vor allem berücksichtigen, dass sich der Vorgang gerade nicht so darstellt, wie es das BMF in dem Schreiben vom 10.10.2013 voraussetzt.

Vielmehr muss durch arbeitsvertragliche Maßnahmen dafür gesorgt werden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, wirtschaftlich betrachtet, gerade nicht nur die Beiträge zur Verfügung

stellt. Das bestehende Interesse, wie wir es oben bereits dargestellt haben, wird sich daher auch, in welcher Form auch immer, in der Betriebsordnung zur betrieblichen Krankenversicherung wieder finden müssen.

Wichtig für den Vertrieb

Die betriebliche Krankenversicherung ist nach wie vor ein hervorragendes Instrument für die Unternehmen, um Mitarbeiter zu binden oder zu motivieren, Krankheitskosten zu senken u.ä.m. Bei der Beratung, ob eine betriebliche Krankenversicherung eingeführt werden soll oder nicht, sollte vor allem das Produkt im Vordergrund stehen. Kein einziges Unternehmen führt eine betriebliche Krankenversicherung ein, um Steuern zu sparen.

Erst wenn grundsätzlich das Interesse besteht, eine betriebliche Krankenversicherung einzuführen, kann über die Frage nachgedacht werden, wie dies wirtschaftlich sinnvoll vollzogen werden kann. Erst dann stellt sich die Frage nach steuerlichen Vergünstigungen. Diese bestehen nach wie vor, entweder - wenn auch deutlich problematischer - über Sachlohn, aber auch über die Möglichkeit, die Beiträge pauschal zu versteuern und ggf. zu verbeitragen.

Bei der Beratung kommt es daher darauf an, die bestmögliche Gestaltung für das betreffende Unternehmen zu finden. Dazu gehört aber in jedem Fall auch eine arbeitsrechtliche Begleitung des Vorgangs.

Noch einmal muss daher ausdrücklich gesagt werden: Niemand sollte sich davon abhalten lassen, die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung vorzuschlagen und dazu zu beraten.

Bitte sprechen Sie uns an, wenn Sie Fragen haben oder unsicher über die Rechtslage in Ihrem konkreten Fall sind.

Im Einzelfall ist es möglich, auch jetzt noch Regelungen zu schaffen, die eine künftige Haftung des Arbeitgebers vermeiden.

Ihr Ansprechpartner:
KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Telefon: 0341 580 622 36
E-Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de