Sämtliche Rundschreiben finden Sie auch tagesaktuell unter
dialog.gkv-spitzenverband.de

RUNDSCHREIBEN

Spitzenverband

Laufende Nummer:	RS 2014/315
Thema:	**Beitragsrechtliche Behandlung von Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung**
Anlass:	Aktuelle Entwicklung
Für Fachbereich/e:	Mitgliedschafts- und Beitragsrecht
Erscheinungsdatum:	31.07.2014
Anlage/n:	1. **Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 10. Oktober 2013** 2. **Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 16. Mai 2014**

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an

Abteilung/Stabsbereich:	Systemfragen
Ansprechpartner/in:	Harald Janas
Telefon:	030 206288-1137
E-Mail:	Harald.Janas@gkv-spitzenverband.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Beurteilung der Arbeitsentgelteigenschaft von Zuwendungen der Arbeitgeber zu einer betrieblichen Krankenversicherung für ihre Arbeitnehmer war zuletzt Gegenstand der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 9. April 2014. Ein Besprechungsergebnis wurde angesichts der Notwendigkeit weiterer Sachverhaltsaufklärung zunächst nicht gefasst.

Zwischenzeitlich konnte eine Klärung mit dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) herbeigeführt werden. Nach Auffassung der Finanzverwaltung sind 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 gilt, wenn der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer ist und der Arbeitgeber dessen Beiträge übernimmt (vgl. beiliegende Schreiben des BMF vom 10. Oktober 2013 und vom 16. Mai 2014 – IV C 5 – S 2334/13/10001). Die Zuordnung zum Barlohn erfolgt hiernach unabhängig von der Art der zu beanspruchenden Versicherungsleistungen. Übernimmt der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Zukunftssicherung eine eigene Geldleistungsverpflichtung oder eine Geldleistungsverpflichtung des Arbeitnehmers, ist demnach steuerrechtlich ein Sachbezug ausgeschlossen. In der Konsequenz kann auch die für Sachbezüge maßgebliche 44-Euro-Freigrenze (§ 8 Absatz 2 Satz 11 EStG) auf Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers keine Anwendung finden.

Aufgrund der Bestätigung des BMF, dass die Beiträge des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung steuerrechtlich stets als Barlohnzuwendungen zu bewerten sind, besteht nunmehr eine stabile rechtliche Grundlage, um seitens der Sozialversicherung Aussagen zur beitragsrechtlichen Behandlung treffen zu können. Indem die Sozialversicherung der Auffassung der Finanzverwaltung beitragsrechtlich folgt, wird den Belangen der betrieblichen Praxis nach einer möglichst weitgehenden Übereinstimmung zwischen Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht Rechnung getragen (vgl. § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Die nachfolgenden Ausführungen sind mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt. Vorgesehen ist, auf dieser Grundlage im Rahmen der Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 12./13. November 2014 ein Besprechungsergebnis zu veröffentlichen.

Als Barlohn sind die Zuwendungen des Arbeitgebers im Falle der Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG dem Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV nur dann nicht zuzurechnen, wenn sie sich als laufendes Arbeitsentgelt und nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt darstellen. Die Abgrenzung zwischen laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt hat nach Maßgabe des § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV danach zu erfolgen, ob die Zuwendung der konkreten Arbeitsleistung in einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden kann oder nicht. Die hier angesprochenen Zuwendungen des Arbeitgebers werden jedoch nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gewährt; sie können mithin der konkreten Arbeitsleistung in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum nicht zugeordnet werden. Der Anspruch auf Beitragsübernahme durch den Arbeitgeber erfordert insoweit keine weitere Beziehung zur geleisteten Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum, sondern ergibt sich bereits aus dem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses. Dementsprechend sind die Zuwendungen als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt anzusehen (so auch Urteil des Bundessozialgerichts

vom 7. Februar 2002 – B 12 KR 12/01 R –, USK 2002-2). Für die Qualifizierung als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt spricht zudem die Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG, denn ein sonstiger Bezug, für den das Betriebsstättenfinanzamt nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG unter den dort genannten Voraussetzungen die Pauschalbesteuerung zulassen kann, ist Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird. Hierzu gehören insbesondere einmalige Arbeitslohnzahlungen, die neben dem laufenden Arbeitslohn gezahlt werden (vgl. LStR 2013 R 39b.2). Monatliche Zuwendungen gelten hiernach als laufender Arbeitslohn, für die eine Pauschalbesteuerung ausgeschlossen ist. Folglich führt auch ein Aufteilen des (jährlichen) Arbeitgeberbeitrags auf das monatliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers aufgrund der dann fehlenden Möglichkeit zur Pauschalbesteuerung ebenfalls nicht zur Beitragsfreiheit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV.

Die Zuwendungen des Arbeitgebers können ferner auch nicht als Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten im Sinne des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IV angesehen werden, die generell als laufendes Arbeitsentgelt definiert werden. Voraussetzung hierfür wäre, dass die entsprechenden Aufwendungen in einem inneren, sachlichen Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen. Ein solcher innerer, sachlicher Zusammenhang mit der Beschäftigung trifft beispielsweise für die Kostenübernahme für Arbeitskleidung durch den Arbeitgeber zu, nicht jedoch für die arbeitgeberfinanzierten Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung.

Im Ergebnis gehören Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung, die vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten des Arbeitnehmers als versicherte Person oder vom Arbeitnehmer abgeschlossen wurde, aufgrund ihrer Barlohneigenschaft auch bei pauschaler Besteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Wir empfehlen Ihnen, eingehende Anfragen zu diesem Thema in diesem Sinne zu beantworten.

Mit freundlichen Grüßen
GKV-Spitzenverband