

Betriebliche Krankenversicherung - ist für die Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 EStG jährliche Beitragszahlung erforderlich?

Nachdem durch das BMF-Schreiben vom 10.10.2013 die Möglichkeit erschwert wurde, Beiträge zur betrieblichen Krankenzusatzversicherung als Sachlohn zu qualifizieren, wird immer mehr dazu übergegangen, die Beiträge zur bKV nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG pauschal zu versteuern.

Dabei taucht immer wieder die Frage auf, ob die Beiträge **jährlich** zu zahlen sind oder ob es auch möglich ist, die Beiträge halb- oder gar vierteljährlich zu zahlen. Was ist nun richtig und woraus ergibt sich dies eigentlich?

Nach wie vor herrscht im Bereich der bKV eine erhebliche Verunsicherung und teilweise auch Unkenntnis, die wir zu beseitigen versuchen.

Wann ist Lohnsteuerpauschalierung zulässig?

Die Pauschalierung der Lohnsteuer kann nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG zugelassen werden, soweit von dem Arbeitgeber sonstige Bezüge in einer größeren Zahl von Fällen gewährt werden.

Entscheidend ist hier der Begriff „sonstige Bezüge“. Dieser **Begriff** ist in § 38a Abs. 1 Satz 3 EStG definiert. Dort heißt es:

„Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird (sonstige Bezüge), wird in dem Kalenderjahr bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zufließt.“

Laufender Arbeitslohn

Eine Definition des laufenden Arbeitslohns findet sich in den Lohnsteuerrichtlinien, R 39b.2 LStR 2011. Danach ist laufender Arbeitslohn der Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer regelmäßig fortlaufend zufließt, insbesondere zum Beispiel:

- Monatsgehälter,
- Wochen- und Tagelöhne,
- Mehrarbeitsvergütungen,
- ... (Die weiteren dort genannten Beispiele sind hier nicht relevant)

Beiträge zur bKV dürfen daher nicht in dieser Form gezahlt werden, wenn sie nach § 40 Abs. 1 EStG versteuert werden sollen.

Sonstige Bezüge

Sonstige Bezüge sind also Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird.

In den Lohnsteuerrichtlinien (R 39b.2 Abs. 2 LStR 2011) wird auch noch einmal der sonstige Bezug näher erläutert. Erneut heißt es hier, dass ein sonstiger Bezug der Arbeitslohn ist, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird. Im folgenden Satz werden aber einige Beispiele genannt, nämlich insbesondere:

- dreizehnte und vierzehnte Monatsgehälter,
- einmalige Abfindungen und Entschädigungen,
- Gratifikationen und Tantiemen, die nicht fortlaufend gezahlt werden,
- Jubiläumszuwendungen,
- Urlaubsgelder, die nicht fortlaufend gezahlt werden, und Entschädigungen zur Abgeltung nicht genommenen Urlaubs,
- Vergütungen für Erfindungen,
- Weihnachtsgeldzuwendungen

Bei diesen Zahlungen handelt es sich um solche, die in der Regel allenfalls **einmal pro Jahr** gewährt werden. Hier liegt der Ursprung für die Ansicht, bKV-Beiträge, die nach § 40 EStG versteuert werden, müssten jährlich gezahlt werden. Man entnimmt aus dieser Aufzählung von Beispielen für die jährliche Zahlung von sonstigem Bezug, dass die Beitragszahlung zur bKV jährlich erfolgen soll.

Jährliche Zahlung wirklich erforderlich?

Trotzdem muss immer beachtet werden, dass weder in den LStR noch an anderer Stelle im Gesetz eine jährliche Beitragszahlung ausdrücklich gefordert ist. Die jährliche Beitragszahlung wird, wie ausgeführt, nur daraus hergeleitet, dass sonstige Bezüge „insbesondere“ solche sind, die einmal jährlich geleistet werden.

Noch einmal muss man sich daher bewusst machen: Sonstige Bezüge sind die, die nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt werden, siehe oben.

Es ist daher grundsätzlich auch nicht ausgeschlossen, dass ein „sonstiger Bezug“ vorliegt, wenn z.B. die Zahlung halbjährlich erfolgt. Gleiches gilt für die vierteljährliche Zahlung. Beide Zahlungsweisen schließen nicht aus, dass ein sonstiger Bezug und damit eine Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 EStG möglich wäre.

Wie sollte vorgegangen werden?

Für die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 EStG ist ein Antrag an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt erforderlich ist. In diesem Antrag muss erwähnt werden, in welchen Zahlungsperioden die Zahlung der bKV-Beiträge erfolgen soll. (Selbstverständlich sind weitere Angaben notwendig, um den pauschalen Lohnsteuersatz festzulegen.)

Das Finanzamt entscheidet dann über diesen Antrag. Ist es der Ansicht, dass wegen der z.B. viertel- oder halbjährlichen Zahlung die Pauschalversteuerung nicht möglich ist, wird der Antrag abgelehnt. In diesem Fall muss man ggf. die Zahlungsweise umstellen und einen erneuten Antrag stellen, dem dann vermutlich (sofern alle weiteren Voraussetzungen erfüllt sind) stattgegeben wird.

Um diese zeitliche Verzögerung zu vermeiden, ist es daher ratsam, bereits zu Beginn darauf zu achten, dass eine jährliche Zahlung der bKV-Beiträge erfolgt. Denn in diesem Fall ist es am wahrscheinlichsten, dass dem Antrag auch stattgegeben wird.

Etwas anderes mag dann gelten, wenn die Auffassung des zuständigen Finanzamtes (Sachbearbeiters) aus vorhergehenden gleichgelagerten Fällen bereits bekannt ist, oder wenn der Arbeitgeber darauf besteht, die bKV-Beiträge in kürzeren als jährlichen Zahlungsperioden zu leisten.

Weitere Voraussetzung und Empfehlung

Das Schreiben des BMF vom 10.10.2013, mit dem die Qualifizierung als Sachlohn erschwert wurde, führt dazu, dass heute einige Unternehmen in Schwierigkeiten geraten. Denn die Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 EStG ist nicht in jedem Fall eine Ausweidlösung, in der die bKV lediglich etwas teurer wird.

Denn Unternehmen, in denen kein Kollektiv von in der Regel 20 Arbeitnehmern zusammen kommt oder die einem Arbeitnehmer bereits sonstige Bezüge von mehr als EUR 1.000 im Kalenderjahr gewähren, können nicht nach § 40 EStG pauschal versteuern.

Um auch künftig auf die Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen, z.B. durch Änderung von Gesetzen oder Urteilen, reagieren zu können, ist es erforderlich, eine Betriebsordnung für die bKV zu erlassen!

Dafür sprechen noch viele, viele weitere Gründe.

Ein Beispiel? Stellen Sie sich doch einmal die folgende Frage: Muss für einen Arbeitnehmer, dem gekündigt wurde, und der gegen die Wirksamkeit der Kündigung beim Arbeitsgericht klagt, der bKV-Beitrag weiter gezahlt werden? Wer haftet, wenn später das Arbeitsgericht feststellt, dass die Kündigung unwirksam war und der Arbeitnehmer nach wie vor beschäftigt ist?

Daher noch einmal die dringende Empfehlung:

Führen Sie keine betriebliche Krankenzusatzversicherung im Unternehmen ein, ohne arbeitsrechtliche Regelungen in einer entsprechenden Betriebsordnung zu schaffen! Nutzen Sie dafür keine ungeprüften „Muster“, sondern lassen Sie korrekte und individuelle Dokumente erstellen.

Was ist zu tun?

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

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte

Rechtsanwalt Markus Kleffner

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

E-Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de