

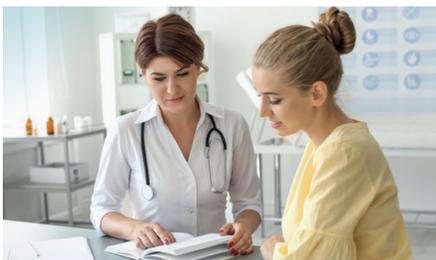
Mit allen  
Informationen  
zur steuer-  
rechtlichen  
Behandlung

# SPEZIAL – BETRIEBLICHE KRANKEN- VERSICHERUNG

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) gewinnt immer mehr an Bedeutung. Ein zentrales Thema für Arbeitgeber und Unternehmer ist dabei die steuerrechtliche Behandlung. Daher ist es wichtig, auch als Steuerberater bestens vorbereitet zu sein. **Hier erhalten Sie alle für Sie relevanten Informationen!**

Alexander Braas, bKV-Produktmanager bei der Allianz Privaten Krankenversicherungs-AG, gibt einen allgemeinen Einblick in die betriebliche Krankenversicherung.

Im Beitrag der Steuerexperten Thuy Dang und Grit Findeisen-Müller von der WTS Steuerberatungsgesellschaft werden die Entwicklung und die aktuelle Einschätzung zur steuerrechtlichen Behandlung der bKV beleuchtet.



1.

## BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG – GESUNDER BONUS FÜR DIE BELEGSCHAFT MIT STEUERLICHEN VORTEILEN FÜR ARBEITGEBER

von Alexander Braas, bKV-Produktmanager  
der Allianz Privaten Krankenversicherung



2.

## BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG IM STEUERRECHTLICHEN WANDEL

von Thuy Dang (Senior Consultant)  
und Rechtsanwältin Grit Findeisen-Müller  
(Senior Manager), beide WTS München

# BETRIEBLICHE KRANKEN- VERSICHERUNG – GESUNDER BONUS FÜR DIE BELEGSCHAFT MIT STEUERLICHEN VORTEILEN FÜR ARBEITGEBER



**Allianz** 

**von Alexander Braas  
(Produktmanager  
für bKV bei der Allianz  
Privaten Kranken-  
versicherung)**

**Um Mitarbeiter in Zeiten des Fachkräftemangels zu finden und zu binden, reichen klassische Methoden und Argumente häufig nicht mehr aus oder sind vergleichsweise teuer. Zunehmend wählen Fachkräfte ihren Arbeitgeber danach aus, ob er zu ihnen „passt“. Bei dieser Entscheidung spielen Zusatzleistungen eine große Rolle. In der Rangliste dieser „Goodies“ steht die betriebliche Krankenversicherung (bKV) bei Unternehmen und Arbeitnehmern inzwischen weit vorne – und zahlt sich doppelt aus.**

**Was genau steckt hinter der betrieblichen Krankenversicherung?**

Bei einer betrieblichen Krankenversicherung handelt es sich im Kern um eine klassische Krankenzusatzversicherung als Ergänzung zur bestehenden gesetzlichen Krankenversicherung: Beispielsweise für eine bessere Absicherung beim Zahnersatz, die Chefarzt-Behandlung im Krankenhaus, Zuzahlungen für eine Brille oder für umfassende Vorsorgeuntersuchungen. In diesem Fall finanziert jedoch der Arbeitgeber die Absicherung – entweder für eine spezielle Gruppe der Belegschaft oder sogar für alle Mitarbeiter.

Im Gegenzug entfallen dafür die üblichen Gesundheitsfragen und Wartezeiten: Die Leistungen können vom ersten Tag an in Anspruch genommen werden. Durch eine bKV kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern also Zugang zu besonderen Vorteilen ermöglichen, die sie im Rahmen einer herkömmlichen Zusatzversicherung gar nicht erhalten können.

**Fazit: Ein tolles Angebot für Arbeitnehmer – und welchen Vorteil haben Arbeitgeber von einer bKV?**

Ein Unternehmen, das sich um die Gesundheit seiner Mitarbeiter kümmert, positioniert sich nicht nur als sozial und fortschrittlich. Es erhöht gleichzeitig die Motivation und Zufriedenheit in der Belegschaft – und zufriedene Mitarbeiter bleiben länger und engagieren sich stärker für ihr Unternehmen. Mit einer bKV können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter bei teuren Arztrechnungen unterstützen und zugleich mit einem festen Budget ohne Nachschussverpflichtungen kalkulieren. Eine bKV bietet also viele Vorteile für beide Seiten und stellt damit ein effektives Personalinstrument dar.

**Was sollten Arbeitgeber bei der Auswahl eines bKV-Angebots beachten?**

Zum einen sind natürlich die Leistungen entscheidend. Dabei ist es beispielsweise wichtig, dass Vorerkrankungen nicht ausgeschlossen sind und bei Zahntarifen keine Zahnstaffeln, d. h. keine Kürzungen in den ersten Jahren der Absicherung, enthalten sind. Nur so sind finanzielle Risiken für die Arbeitnehmer auch wirklich umfassend abgesichert. Ebenso sollten laufende oder bereits angeratene Behandlungen abgedeckt sein.

Zum anderen garantieren die richtigen Services eine gelungene Einführung. Deshalb ist es uns bei der Allianz z. B. wichtig, dass alle Informationsmaterialien einfach und verständlich formuliert sind – fernab vom klassischen Versicherungsjargon. Zusätzlich bieten wir die Erstellung firmenindividueller Gesundheitskarten oder einer eigenen Homepage mit Firmenlogo an. So identifizieren sich die Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber. Außerdem können versicherte Mitarbeiter ergänzend zum klassischen Arztbesuch den Rat medizinischer Experten zu medizinischen Fragen einholen – ganz einfach per App oder Telefon.

**Warum ist das Thema der steuerrechtlichen Behandlung der bKV-Beiträge von so großer Bedeutung?**

Unter Berücksichtigung der steuerlichen Anwendungsmöglichkeiten ist die bKV häufig günstiger als eine vergleichbare Lohnerhöhung – zumal Mitarbeiter das bKV-Angebot kontinuierlich nutzen können und Leistungen erhalten, deren Wert meist über eine übliche Lohnerhöhung hinausgehen. Die Details in der steuerlichen Ausgestaltung besprechen Unternehmen daher idealerweise frühzeitig mit ihrem persönlichen Steuerberater. Sollte es trotzdem Unklarheiten geben, unterstützen wir bei der Allianz Privaten Krankenversicherung auch bei kundenindividuellen Fragen. Dabei arbeiten wir mit unabhängigen externen Steuerexperten zusammen. Die wichtigsten Grundlagen zur steuerrechtlichen Behandlung der bKV erläutert WTS sogar gleich auf den folgenden Seiten.

[allianz.de/bkv](https://allianz.de/bkv)



# BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG IM STEUERRECHTLICHEN WANDEL

**wts**

**von Thuy Dang  
(Senior Consultant)  
und Rechtsanwältin  
Grit Findeisen-Müller  
(Senior Manager),  
beide WTS München**

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) als Zusatzleistung zum Arbeitslohn stellt ein immer häufiger genutztes Mittel zur Mitarbeiterbindung und -motivation für Unternehmen dar. Mit der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) als Auslöser sind einige Rechtsänderungen bei der Lohnversteuerung durch Arbeitgeber zu beachten.

Vom Arbeitgeber übernommene Beiträge für die Zukunftssicherung

des Arbeitnehmers (z. B. betriebliche Krankenzusatzversicherung) stellen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn dem Arbeitnehmer im Leistungsfall ein unmittelbarer Rechtsanspruch auf Auskehrung der Versicherungsleistung gegenüber dem Versicherungsunternehmen zusteht. Im Rahmen von betrieblichen Krankenzusatzversicherungen sehen Vertragsgestaltungen dies häufig vor.

Ob die vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge Bar- oder Sachlohn darstellen, ist seit einiger Zeit ein viel diskutiertes Thema in der Finanzverwaltung, der Rechtsprechung des BFH und auch im Rahmen der Gesetzgebung. Die Frage danach ist insbesondere im Hinblick auf die Anwendung der monatlichen 44-EUR-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) erheblich. Denn nach dieser Vorschrift bleiben Sachbezüge steuerfrei, wenn die sich ergebenden Vorteile nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte 44 Euro im

Kalendermonat nicht übersteigen. Auch die Möglichkeit zur Lohnsteuerpauschalierung gemäß § 37b Abs. 2 EStG findet nur auf Sachbezüge Anwendung. Vorteil dieser Steuervorschrift für Arbeitnehmer ist, dass die mit der Übernahme der Beiträge für eine betriebliche Krankenzusatzversicherung anfallenden Steuern regelmäßig vom Arbeitgeber getragen werden. Barbezüge fallen hingegen nicht unter die Anwendung dieser beiden Steuervorschriften, sondern sind grundsätzlich individuell über die Gehaltsabrechnung des Arbeitnehmers zu versteuern.

Daher ist eine Bewertung als Sachbezug auch für den Arbeitgeber v. a. aus Kostengründen sehr attraktiv.

Lange Zeit wehrte sich die Finanzverwaltung dagegen, Beiträge des Arbeitgebers in eine betriebliche Krankenzusatzversicherung als Sachlohn anzusehen. Dies führte dazu, dass die 44-EUR-Freigrenze und eine Lohnsteuerpauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG nicht angewendet werden konnten (vgl. BMF vom 10.10.2013 - IV C 5 - S 2334/13/10001 BStBl 2013 I S. 1301). Trotz der Einwände der Finanzverwaltung entschied der BFH (Urteile vom 07.06.2018 - VI R 13/16 sowie vom 04.07.2018 - VI R 16/17) nochmals, dass Beiträge des Arbeitgebers für eine betriebliche Krankenzusatzversicherung bei entsprechender Ausgestaltung als Sachlohn qualifiziert werden können. Die Finanzverwaltung war dementsprechend, zumindest bis auf Weiteres, gezwungen ihre Auffassung aufzugeben. Die Urteile des BFH wurden im Bundessteuerblatt veröffentlicht, weshalb die Finanzverwaltung diese Entscheidungen nun auch in vergleichbaren Fällen (endlich) anwendet.



Gemäß den Urteilen des BFH ist für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn der Rechtsgrund des Zuflusses entscheidend. Sofern der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags von seinem Arbeitgeber lediglich die Sache selbst (in diesem Fall den Versicherungsschutz) beanspruchen darf, liegen Sachbezüge in Höhe der vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge vor. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber erhält oder ob der Arbeitnehmer die Sache von einem Dritten (in diesem Fall von dem Versicherer) auf Kosten des Arbeitgebers bezieht. Nicht von Bedeutung ist daher, ob der Arbeitnehmer selbst Vertragspartner des Dritten geworden ist oder der Arbeitgeber die Sachleistung beim Dritten bezieht. Hat der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber dagegen auch einen Anspruch auf Auszahlung einer Geldleistung in Höhe des Werts der Sachbezüge, liegt Barlohn vor.

Der Gesetzgeber hatte zunächst geplant – um das Rad wieder zurückzudrehen – auf die nachhaltige und klare BFH-Rechtsprechung mit einer Gesetzesänderung (Referentenentwurf „Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ vom 08.05.2019) zu reagieren. Der Gesetzentwurf sah Einschränkungen zum Sachlohn vor. Die bKV-Beiträge hätten demzufolge entgegen der BFH-Rechtsprechung nicht als Sachlohn qualifiziert werden können. Der Referentenentwurf des Gesetzes wurde dann im normalen Gesetzgebungsverfahren durch den Regierungsentwurf vom 31.07.2019 ersetzt – die vorgesehene Änderung wurde darin letztendlich wieder gestrichen.

Nach langer Zeit der Rechtsunsicherheiten zu diesem Thema scheint jedoch nunmehr endgültig für diese Diskussion ein Ende in Aussicht. Laut dem Entwurf eines geplanten Anwendungsschreibens der Finanzverwaltung zur Abgrenzung von Bar- und Sachlohn kann der Abschluss einer privaten Krankenzusatzversicherung und die Beitragszahlungen durch den Arbeitgeber als Sachlohn bewertet werden. Vorausgesetzt wird, dass der Arbeitnehmer ausschließlich Krankenversicherungsschutz beanspruchen kann. Damit dürfte die Finanzverwaltung ihre Bemühungen um Revision der BFH-Rechtsprechung wohl aufgegeben haben und für Rechtssicherheit sorgen. Das finale Schreiben der Finanzverwaltung bleibt nunmehr abzuwarten.

**Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich daher wohl gleichermaßen auf eine stabile und auch steuer- und damit kostenmäßig planbare Lösung zum betrieblichen Gesundheitsschutz freuen.**

