

## Wegweiser zur betrieblichen Krankenversicherung (bKV) in Verbindung mit der Steuer- und Sozialversicherungspflicht

Stand: 09/2023

Die bKV-Tarife MediGroup bieten eine optimale Versorgung im Krankheitsfall. Zusätzlich sind sie ein gutes Instrument zur Steigerung der Attraktivität eines Unternehmens und zur Mitarbeiterbindung. Die Gothaer Krankenversicherung AG bietet die bKV-Tarife MediGroup sowohl im Fall einer Arbeitgeberfinanzierung als auch für den Fall einer Arbeitnehmerfinanzierung an.

### I.) Arbeitgeberfinanzierung

Zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur bKV, aus welcher der Arbeitnehmer leistungsberechtigt ist, gehören die Versicherungsbeiträge grundsätzlich als geldwerter Vorteil zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Beiträge, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zahlt, können lohnsteuerlich als Sachlohn behandelt werden, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich Versicherungsschutz und nicht auch eine Geldzahlung verlangen kann.<sup>1</sup> Kann der Arbeitnehmer anstelle des Versicherungsschutzes auch eine Geldzahlung verlangen, liegt Barlohn vor.<sup>2</sup>

#### A) Einordnung als Sachlohn

Liegen die Voraussetzungen für eine Einordnung des bKV-Beitrags als Sachlohn vor, kann die Besteuerung folgendermaßen vorgenommen werden:

##### ⇨ Alternative 1: Inanspruchnahme der 50-EUR-Freigrenze

Die für Sachbezüge geltende monatliche Freigrenze von 50 EUR gem. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG ist anwendbar.

⇨ Bis zu 50 EUR monatlich können lohnsteuerfrei in den Vertrag eingezahlt werden.

⇨ Der Beitrag ist gem. § 3 Abs. 1 Satz 4 SvEV kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt und sozialversicherungsfrei.<sup>3</sup>

<b>Beispiel 1: bKV-Beitrag 20 EUR, Inanspruchnahme der 50-EUR-Freigrenze</b>		
<b>Aufwandsbetrachtung (auf Monatsbasis)</b>	<b>Arbeitgeber (EUR)</b>	<b>Arbeitnehmer (EUR)</b>
Individuelle Lohnsteuer <i>inkl. SoLi</i>	0,00	0,00
Sozialversicherungsabgaben	0,00	0,00
bKV-Beitrag	20,00	0,00
<b>Aufwand gesamt</b>	<b>20,00</b>	<b>0,00</b>

**Beachte:** → Im Rahmen der 50-EUR-Freigrenze wird eine monatliche Beitragszahlweise empfohlen.<sup>4</sup>

→ Es handelt sich um eine Freigrenze (kein Freibetrag). Alle Sachbezüge werden addiert und dürfen in Summe die Freigrenze nicht überschreiten.

##### ⇨ Alternative 2: Pauschalversteuerung nach § 37b oder § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG

Alternativ können Sachbezüge auch pauschal versteuert werden. In Betracht kommt eine Pauschalversteuerung nach § 37b EStG oder § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG. Wird der bKV-Beitrag nach §§ 37b, 40 EStG pauschal versteuert, bleibt er bei Prüfung der Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 außer Ansatz (R 8.1 Abs. 3 Satz 1 LStR). Die Pauschalversteuerung nach § 37b oder § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG ist damit für die Unternehmen interessant, die bereits anderweitige Sachbezüge innerhalb der 50-EUR-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG gewähren.

**Beispiel:** Der Arbeitgeber gewährt innerhalb der 50-EUR-Freigrenze bereits eine Sachzuwendung von 40,00 EUR und möchte nun zusätzlich noch einen bKV-Beitrag von 20,00 EUR gewähren.

##### ○ Möglichkeit 1: Pauschalversteuerung nach § 37b EStG

Bei Pauschalierung nach § 37b EStG trägt der Arbeitgeber die pauschale Steuer und führt sie ab.

⇨ Die Steuer beträgt 33,75% (30% Einkommensteuer, 1,65% Solidaritätszuschlag, 2,1% Kirchensteuer).

⇨ Die nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen gehören zum Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung. Bemessungsgrundlage ist der maßgebende geldwerte Vorteil der Sachzuwendung.

<b>Beispiel 2: bKV-Beitrag 20 EUR, Pauschalversteuerung nach § 37b EStG</b>		
<b>Aufwandsbetrachtung (auf Monatsbasis)</b>	<b>Arbeitgeber (EUR)</b>	<b>Arbeitnehmer (EUR)</b>
Lohnsteuer inkl. SoLi (33,75%)	6,75	0,00
Sozialversicherungsabgaben <sup>5</sup>	3,92	3,92
bKV-Beitrag	20,00	0,00
<b>Aufwand gesamt</b>	<b>30,67</b>	<b>3,92</b>

○ **Möglichkeit 2: Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz Nr. 1 EStG**

Übernimmt der Arbeitgeber die Beitragszahlung für die bKV, kann er seine Mitarbeiter im Rahmen einer Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG unter folgenden Voraussetzungen von einer Steuerpflicht freistellen:

- Jährliche oder halbjährliche Zahlungsweise (= sonstiger Bezug für den Arbeitnehmer)<sup>6</sup>
- Sonstige Bezüge des Arbeitnehmers übersteigen nicht den Betrag von 1.000 EUR jährlich
- Mindestens 20 Arbeitnehmer werden in die Pauschalversteuerung einbezogen (jedoch auch bei weniger als 20 Arbeitnehmern möglich, vgl. R 40.1 Abs. 1 LStR 2011)

Der Arbeitgeber beantragt die Pauschalversteuerung bei seinem Betriebsstättenfinanzamt mit folgenden Angaben:

- Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer je Steuerklasse
  - Durchschnittliche Jahresarbeitslöhne der insgesamt betroffenen Mitarbeiter
  - Durchschnittlich je Arbeitnehmer gezahlter bKV-Beitrag
- ⇒ Das Betriebsstättenfinanzamt ermittelt den für das Unternehmen gültigen Pauschalsteuersatz (vgl. Berechnungsverfahren in Richtlinie 40.1 Abs. 3 LStR 2008). Antragsformulare können über das Betriebsstättenfinanzamt oder online angefordert bzw. ausgedruckt werden. Die Festlegung des Pauschalsteuersatzes muss für jedes Kalenderjahr erneut beantragt werden, bei halbjährlicher Zahlung zwei Mal im Kalenderjahr.
- ⇒ Bei Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG und wenn ein Barlohnwahlrecht nicht besteht, gehört der Beitrag nicht zu den sonstigen Sachbezügen im Sinne von § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV, so dass er dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV nicht zuzurechnen und damit beitragsfrei ist.<sup>7</sup>

<b>Beispiel 3: bKV-Beitrag 20 EUR, Arbeitgeber führt Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG durch</b>		
<b>Aufwandsbetrachtung (auf Monatsbasis)</b>	<b>Arbeitgeber (EUR)</b>	<b>Arbeitnehmer (EUR)</b>
Pauschale Lohnsteuer pro MA (Annahme 40%) <sup>8</sup>	8,00	0,00
Sozialversicherungsabgaben	0,00	0,00
bKV-Beitrag	20,00	0,00
<b>Aufwand gesamt</b>	<b>28,00</b>	<b>0,00</b>

**B) Einordnung als Barlohn**

Liegen die Voraussetzungen für eine Behandlung des bKV-Beitrags als Sachlohn nicht vor (z.B. wenn der Arbeitnehmer anstelle des Versicherungsschutzes auch eine Geldzahlung verlangen kann), erfolgt eine Versteuerung des durch den Arbeitgeber finanzierten bKV-Beitrags als „geldwerter Vorteil“ beim Arbeitnehmer.

- ⇒ Die Versteuerung erfolgt individuell.
- ⇒ Darüber hinaus werden Sozialversicherungsabgaben abgeführt.

Der Arbeitgeber kann die beim Arbeitnehmer anfallende Lohnsteuer und die Sozialversicherungsabgaben im Rahmen einer Nettolohnabrede übernehmen. Das Bruttogehalt des Arbeitnehmers wird so erhöht, dass der Arbeitnehmer nach Einführung der bKV das identische Nettogehalt hat wie zuvor.

Alternativ kann der Arbeitgeber auch eine Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG vornehmen (analog Punkt A, Alternative 2, Möglichkeit 2). In diesem Falle ist der bKV-Beitrag allerdings sozialversicherungspflichtig.

**II.) Arbeitnehmerfinanzierung**

Im Fall der Eigenfinanzierung der bKV-Beiträge durch den Arbeitnehmer schließt dieser im Rahmen des bestehenden Gruppenversicherungsvertrages die KV-Zusatztarife selbst ab und zahlt den Beitrag aus versteuertem Einkommen.

Die Beitragsdifferenz zu Normaltarifen des Einzelgeschäftes führt hierbei zu keinem geldwerten Vorteil, weil die Differenz zum Normaltarif keinen Preisnachlass wegen der Zugehörigkeit zur Belegschaft darstellt, sondern auf versicherungsmathematischen Grundlagen beruht. Insoweit haben Preisnachlässe keine lohnsteuerlichen Auswirkungen.

**Die Informationen beruhen auf der zum Zeitpunkt der Erstellung maßgeblichen Rechtslage (09.2023). Bitte beachten Sie mögliche Änderungen durch Gesetze, Verordnungen, Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen. Die Ausführungen erfolgen mit größtmöglicher Sorgfalt, aber ohne Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit. Eine Haftung kann nicht übernommen werden. Diese Informationen ersetzen nicht die steuerliche Beratung im individuellen Einzelfall. Für weitergehende Informationen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.**

<sup>1</sup> BMF-Schreiben vom 15.03.2022 – IV C 5 - S 2334/19/10007 :007, BStBl. 2022 I S. 242 (Rz. 6); BFH, Urteil vom 14.04.2011 – VI R 24/10, BStBl 2011 II S. 767; Urteil vom 07.06.2018 – VI R 13/16, BStBl 2019 II S. 371

<sup>2</sup> BMF-Schreiben vom 15.03.2022, a.a.O. (Rz. 5); BFH, Urteil vom 04.07.2018 – VI R 16/17, BStBl II 2019 S. 373

<sup>3</sup> Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20.11.2019 zur beitragsrechtlichen Behandlung von Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung

<sup>4</sup> Auch bei jährlicher oder halbjährlicher Zahlungsweise kann ein monatlicher Bezug vorliegen, vgl. FG Baden-Württemberg, Beschluss vom 21.10.2022 – 10 K 262/22. Ob dies tatsächlich der Fall ist, hängt vom individuellen Einzelfall ab.

<sup>5</sup> AN-Anteil und AG-Anteil jeweils 19,6% des bKV-Beitrags; AN (1 Kind) verdient unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen

<sup>6</sup> Ob bei jährlicher oder halbjährlicher Zahlungsweise ein sonstiger Bezug vorliegt, ist höchstrichterlich nicht geklärt; ablehnend FG Baden-Württemberg (vgl. Fußnote 4). Daher muss eine steuerliche Beratung im individuellen Einzelfall erfolgen.

<sup>7</sup> Siehe Fußnote 3

<sup>8</sup> Es handelt sich um eine Annahme, der tatsächliche Steuersatz kann abweichen.