


URL: <http://www.deloitte-tax-news.de/steuern/arbeitnehmerbesteuerung-sozialversicherung/bfh-abgrenzung-zwischen-barlohn-und-sachbezug.html>

 20.09.2018

Arbeitnehmerbesteuerung/ Sozialversicherung

BFH: Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachbezug

Aktuell: Änderung der Rechtslage durch das JStG2019 (mehr siehe unter Anmerkung)

Der BFH hat in zwei Urteilen über den Arbeitgeberzuschuss zu einer privaten Zusatzkrankenversicherung entschieden. In Abhängigkeit von der Art des Zahlungsweges wird zwischen steuerbegünstigtem Sachbezug und Barlohn unterschieden.

Sachverhalt

Fall VI R 13/16

Der Arbeitgeber des Klägers schloss als Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter des Unternehmens bei Versicherungen (Gruppen-)Zusatzkrankenversicherungen für Vorsorgeuntersuchungen, stationäre Zusatzleistungen sowie Zahnersatz ab. Der Steuerpflichtige klagte gegen das Vorgehen des Finanzamtes, welches diese Leistungen nicht als steuerbegünstigten Sachbezug gem. § 8 Abs. 2 S.11 EStG anerkannte. Das FG gab dem Steuerpflichtigen Recht.

Fall VI R 16/17

Die Klägerin informierte in einem „Mitarbeiteraushang“ ihre Arbeitnehmer darüber, ihnen zukünftig eine Zusatzkrankenversicherung über eine private Krankenkassengesellschaft anbieten zu können. Mitarbeiter nahmen das Angebot an und schlossen unmittelbar mit der Krankenkassengesellschaft private Zusatzkrankenversicherungsverträge ab. Die Versicherungsbeiträge wurden von den Mitarbeitern direkt an die Krankenkassengesellschaft überwiesen. Hierfür erhielten sie monatliche Zuschüsse von der Klägerin auf ihr Gehaltskonto ausgezahlt, die regelmäßig unter der Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG blieben. Die Arbeitgeberin klagte gegen die Behandlung des Finanzamtes dieser Zahlungen als Barlohn. Das Finanzgericht gab der darauffolgenden Klage statt.

Entscheidung

Grundsätzlich ist die Frage, ob Barlohn oder Sachbezug vorliegt, u.a. im Hinblick auf die Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG entscheidend. Denn nach dieser Vorschrift bleiben Sachbezüge außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen. Für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn sei der Rechtsgrund des Zuflusses entscheidend, so der BFH. Somit sei auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zu ermitteln, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann.

Fall VI R 13/16 Sachbezug

Nach Ansicht des BFH habe das FG zu Recht entschieden, dass die vom Arbeitgeber des Klägers für dessen Versicherungsschutz geleisteten Beiträge in Höhe von insgesamt 36,42 Euro monatlich Sachbezüge sind, die der Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 des EStG unterliegen. Der Kläger hat lediglich einen Anspruch auf zusätzlichen Versicherungsschutz, jedoch keinen Anspruch auf Auszahlung eines entsprechenden Geldbetrags. Damit ist ihm kein Gut in Geld, sondern in Geldeswert i.S. des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zugeflossen (BFH-Urteil vom 14.04.2011, VI R 24/10).

Es sei unerheblich, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber erhält oder ob der Arbeitnehmer die Sache von einem Dritten auf Kosten des Arbeitgebers bezieht. Hat der Arbeitnehmer dagegen auch einen Anspruch darauf, dass sein Arbeitgeber ihm anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahlt, liegen auch dann keine

Sachbezüge, sondern Barlohn vor, wenn der Arbeitgeber die Sache zuwendet.

Fall VI R 16/17 Barlohn

Nach Ansicht des BFH, ist das FG zu Unrecht davon ausgegangen, dass die von der Klägerin an ihre Arbeitnehmer geleisteten Beiträge für deren private Krankenzusatzversicherungen einen Sachbezug darstellen und als solcher der Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG unterliegen. Nach dem Urteil des BFH handelt es sich um Barlohn. Die Klägerin hatte ihren Arbeitnehmern letztlich nur den Kontakt zu dem Versicherungsunternehmen vermittelt und bei Vertragsschluss einen Geldzuschuss versprochen. Damit hatte sie ihren Arbeitnehmern – anders als im Fall VI R 13/16 – keinen betrieblichen Krankenversicherungsschutz zugesagt.

Auch aus der Tatsache, dass sich die Klägerin in dem Rahmenvertrag mit der Versicherungsgesellschaft verpflichtet hat, alle aufnahmefähigen Mitarbeiter auf die Versicherungsmöglichkeit hinzuweisen, ergibt sich nach Auffassung des BFH keine Verpflichtung der Klägerin, ihren Arbeitnehmern Versicherungsschutz, also eine Sachleistung, zu gewähren. Denn eine Sachzuwendung liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung eine Sachleistung schuldet und den Geldbetrag lediglich an erfüllungsstatt leistet. Schuldet der Arbeitgeber von vornherein nur einen Geldbetrag, vermag auch eine mit der Zahlung verknüpfte Bedingung die Geldleistung nicht in eine Sachleistung umzuqualifizieren.

Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers

Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, seinen Arbeitnehmern – wie im ersten Fall – unmittelbar Versicherungsschutz zu gewähren, liegt zwar einerseits begünstigter Sachlohn vor, andererseits ist das Potential für weitere Sachbezüge angesichts der monatlichen Freigrenze von höchstens 44 Euro erheblich eingeschränkt. Denn jegliche Überschreitung der Freigrenze führt zum vollständigen Entfallen der Steuerfreiheit. Diesem Risiko kann der Arbeitgeber dadurch begegnen, dass er seinen Arbeitnehmern – wie im zweiten Fall – lediglich einen (von vornherein steuerpflichtigen) Zuschuss unter der Bedingung zahlt, dass diese eine eigene private Zusatzkrankenversicherung abschließen.

Betroffene Norm

§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG, § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG

Anmerkung

JStG 2019

Als Reaktion auf die hier dargestellte BFH-Rechtsprechung verfolgt der Gesetzgeber im Jahressteuergesetz 2019 vom 17.12.2019 (siehe [Deloitte Tax-News](#)) mit einer Änderung des § 8 Abs. 1 EStG das Ziel, die Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug sowie Gutscheinen und Geldkarten gesetzlich zu konkretisieren. Mit der neuen gesetzlichen Definition „Zu den Einnahmen in Geld gehören“ in § 8 Abs. 1 S. 2 EStG wird festgeschrieben, dass zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate, die regelmäßig als Zahlungsdienste gelten, und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen sind. Die Änderung in § 8 Abs. 1 S. 3 EStG hat das Ziel, bestimmte zweckgebundene Gutscheine und Geldkarten als Sachbezug zu definieren. Hierzu sollen regelmäßig sog. Closed-Loop-Karten (nur beim Aussteller der Karte einlösbar) sowie sog. Controlled-Loop-Karten (Centergutschein, „City-Cards“) gehören. Hingegen gelten bestimmte Open-Loop-Geldkarten (zur Zahlung an diversen Akzeptanzstellen einsetzbar) nach der Änderung nicht länger als Sachbezug.

Vorinstanzen

Sächsisches Finanzgericht, Urteil vom 16. 03.2016, 2 K 192/16

Finanzgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 16. 03.2017, 1 K 215/16

Fundstellen

BFH, Urteil vom 07.06.2018, [VI R 13/16](#), lt. BMF-Schreiben vom [11.06.2019](#) zur Veröffentlichung im BStBl. II vorgesehen

BFH, Urteil vom 04.07.2018 [VI R 16/17](#), lt. BMF-Schreiben vom [11.06.2019](#) zur Veröffentlichung im BStBl. II vorgesehen

Weitere Fundstellen

BFH, Urteil vom 14.04.2011 VI R 24/10, BStBl II 2011, S. 767

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.