

## Private Zusatzkrankenversicherung: Zahlung des Arbeitgebers kann Bar- oder Sachlohn sein

| Ob der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Bar- oder Sachlohn zuwendet, ist für die **monatliche 44 EUR-Freigrenze** relevant, die nur für **Sachzuwendungen** gilt. Dass es bei der Abgrenzung auf die vertragliche Gestaltung im Einzelfall ankommt, zeigen zwei aktuelle Urteile des Bundesfinanzhofs zu **Zusatzkrankenversicherungen**. |

### Sachverhalt 1

Ein Arbeitgeber hatte als Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter bei zwei Versicherungen (Gruppen-)Zusatzkrankenversicherungen für Vorsorgeuntersuchungen, stationäre Zusatzleistungen und Zahnersatz abgeschlossen. Die für den Versicherungsschutz vom Arbeitgeber gezahlten Beträge lagen unter 44 EUR monatlich.

Nach der Entscheidung des Bundesfinanzhofs handelt es sich um **Sachlohn**. Der Arbeitnehmer kann nämlich hier ausschließlich Versicherungsschutz und keine Geldzahlung verlangen.

### Sachverhalt 2

Eine GmbH informierte in einem Mitarbeiteraushang darüber, eine Zusatzkrankenversicherung über eine private Krankenversicherungsgesellschaft anbieten zu können. Mitarbeiter nahmen das Angebot an und schlossen unmittelbar mit der Versicherungsgesellschaft private Zusatzkrankenversicherungsverträge ab. Die Versicherungsbeiträge überwiesen sie direkt an die Gesellschaft. Hierfür erhielten sie monatliche Zuschüsse von der GmbH auf ihr Gehaltskonto, die regelmäßig unter der 44 EUR-Freigrenze blieben.

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs handelt es sich um **Barlohn**. Zahlt der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter einen Zuschuss unter der Bedingung, dass dieser mit einem vom Arbeitgeber benannten Unternehmen einen Vertrag schließt, wendet er Geld zu, keine Sache. Die GmbH hatte ihren Arbeitnehmern letztlich nur den Kontakt zu dem Versicherungsunternehmen vermittelt und bei Vertragsschluss **einen Geldzuschuss** versprochen. Damit hatte sie ihren Arbeitnehmern keinen Versicherungsschutz zugesagt.

**Praxistipp** | Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, seinen Arbeitnehmern – wie im ersten Fall – unmittelbar Versicherungsschutz zu gewähren, liegt zwar Sachlohn vor. Das Potenzial für weitere lohnsteuerfreie Sachbezüge ist angesichts der monatlichen Freigrenze von 44 EUR aber erheblich eingeschränkt. Durch die differenzierende Betrachtung des Bundesfinanzhofs bestehen jedoch Gestaltungsmöglichkeiten, die Arbeitgeber im Sinne ihrer Arbeitnehmer nutzen sollten.

**Quelle** | BFH-Urteil vom 7.6.2018, Az. VI R 13/16, unter [www.iww.de](http://www.iww.de), Abruf-Nr. 204316; BFH-Urteil vom 4.7.2018, Az. VI R 16/17, unter [www.iww.de](http://www.iww.de), Abruf-Nr. 204317; BFH PM Nr. 47 vom 12.9.2018