

INFORMATION FÜR ARBEITGEBER ZU AKTUELLEN ÄNDERUNGEN IN DER STEUERLICHEN BEHANDLUNG VON GRUPPENUNFALLVERSICHERUNGEN STAND 2010

Aufgrund eines Urteils (29.10.2009) des Bundesfinanzhofes hat das Bundesministerium der Finanzen die steuerliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen bei freiwilligen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen (Gruppen)-Unfallversicherungen neu geregelt.

1. Welche Verträge sind betroffen?

Die Neuregelung gilt für arbeitgeberfinanzierte betriebliche (Gruppen-)Unfallversicherungen, die der Arbeitgeber als Fremdversicherung abschließt:

Versicherungsnehmer und Beitragszahler = Arbeitgeber / Versicherte Person = Arbeitnehmer

2. In welchem Umfang sind die Verträge betroffen?

Es hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer die Leistung unmittelbar bei dem Versicherer geltend machen kann (d.h. es ist ein Direktanspruch vereinbart) oder ob die Ausübung der Rechte ausschließlich dem Arbeitgeber zusteht (d.h. es ist kein Direktanspruch vereinbart). Änderungen bezüglich der steuerlichen Behandlung von Beiträgen und Leistungen ergeben sich **nur für Verträge, in denen kein Direktanspruch vereinbart ist**. Für Verträge, in denen ein Direktanspruch vereinbart ist, sollte geprüft werden, ob eine Umstellung der Verträge sinnvoll ist bzw. gewünscht wird.

2.1 Verträge, bei denen die Ausübung der Rechte unmittelbar dem Arbeitnehmer zusteht, d.h. ein Direktanspruch vereinbart ist

2.1.1 Welche unmittelbaren Auswirkungen hat die Neuregelung auf den Vertrag?

Die steuerlichen Regelungen bleiben grundsätzlich unverändert.

Steht die Ausübung der Rechte dem Arbeitnehmer (versicherte Person) unmittelbar gegenüber dem Versicherer zu, ist der Beitrag im Zahlungszeitpunkt wie Arbeitslohn (grundsätzlich als Barlohn) zu versteuern. Leistungen aus einer solchen Unfallversicherung sind dadurch auch weiterhin in der Regel steuerfrei (Ausnahmen: insbesondere Leibrenten [Unfallrenten], die mit dem Ertragsanteil zu versteuern sind).

2.1.2 Welche mittelbaren Auswirkungen hat die Neuregelung auf den Vertrag?

Es sollte geprüft werden, ob eine Anpassung der Vertragsgestaltung der betrieblichen (Gruppen-)Unfallversicherung sinnvoll ist. Die Vertragsgestaltung ohne Direktanspruch wird künftig regelmäßig rein steuerlich betrachtet die günstigere sein. Dafür ist diese Vertragsgestaltung mit einem erhöhten administrativen Aufwand für den Arbeitgeber im Leistungsfall (s. Punkt 2.3.6) verbunden. Die Entscheidung, welche Vertragsgestaltung gewählt wird, obliegt allein dem Arbeitgeber. **Dieser sollte vor einer Entscheidung unbedingt einen steuerlichen Berater hinzuziehen.**

Im Folgenden stellen wir im Einzelnen die **Argumente** vor, die **für und gegen eine Vertragsumstellung** sprechen:

2.1.3 Was spricht für eine Vertragsumstellung?

Rein steuerlich betrachtet ist die Vertragsgestaltung ohne Direktanspruch künftig regelmäßig günstiger. Statt der (Lohn-) Versteuerung der Beiträge zum Zeitpunkt der Zahlung erfolgt künftig eine Besteuerung der Beiträge nur im Leistungsfall. Die Besteuerung ist auf den Teil der entrichteten Beiträge begrenzt, der auf den verunfallten Arbeitnehmer entfällt. Tritt der Versicherungsfall nicht ein, so kommt es auch nicht zum lohnsteuerlichen Zufluss beim einzelnen versicherten Arbeitnehmer. Die Besteuerung beim Arbeitnehmer ist zudem auf die an den Arbeitgeber ausgezahlte Versicherungsleistung begrenzt. Hinzu kommt, dass sich durch die Besteuerung der Beiträge erst im Leistungsfall (statt zum Zeitpunkt der Beitragszahlung) für den Arbeitnehmer ein Zinsvorteil ergibt.

2.1.4 Was spricht gegen eine Vertragsumstellung?

Mit dem Ausschluss des Direktanspruchs aus dem Vertrag wird dem Arbeitnehmer jedoch das Forderungsrecht einseitig entzogen. Generell obliegt die Ausgestaltung des Vertrages zwar dem Arbeitgeber als Versicherungsnehmer. Je nach Umsetzung bei dem Arbeitgeber sind aber gegebenenfalls arbeitsrechtliche bzw. sogar betriebsverfassungsrechtliche Beschränkungen zu beachten.

Zudem wäre der Arbeitgeber künftig im Leistungsfall unmittelbar in die Schadenabwicklung – auch bei Freizeitunfällen des Arbeitnehmers – mit eingebunden. Der Arbeitgeber muss den Leistungsfall dem Versicherer melden und nach einer Leistung an den Arbeitnehmer die dann zu versteuernden Beiträge ermitteln und die Steuer abführen. Dazu sollte er im Lohnkonto des verunfallten Arbeitnehmers eine Art „Leistungskonto“ führen (s. Punkt 2.3.6).

2.1.5 Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber den Vertrag umstellen, d.h. den Direktanspruch ausschließen möchte?

- Der Ausschluss kann vom Arbeitgeber formlos in Schriftform beim Versicherer beantragt werden.
- Ein rückwirkender Ausschluss (soweit er überhaupt arbeitsrechtlich möglich ist) könnte steuerlich nur insoweit bedeutsam werden, als die Neuregelung Anwendung findet, d.h., soweit der Steuerfall noch nicht formell bestandskräftig ist.
- Der Arbeitgeber sollte seine Arbeitnehmer über diese Veränderungen informieren.
- Gegebenenfalls sind bei der Umstellung arbeitsrechtliche Beschränkungen zu berücksichtigen (siehe Punkt 2.1.4).

2.2 Die Ausübung der Rechte steht ausschließlich dem Arbeitgeber zu, d.h. es ist kein Direktanspruch vereinbart

2.2.1 Hat die neue Regelung Auswirkungen auf die Vertragsgestaltung?

Nein. Der Vertrag kann unverändert fortgeführt werden. Geändert hat sich lediglich die steuerliche Behandlung von Beiträgen und Leistung.

2.2.2 Ab wann ist die neue Regelung wirksam?

Die Neuregelung ist in allen Fällen anzuwenden, die am 29. Oktober 2009 formell noch nicht bestandskräftig waren (sog. offene Fälle).

2.2.3 Wie sind die Beiträge und Leistungen nunmehr zu versteuern?

- **Wie bisher** sind die Beiträge im Zeitpunkt der Zahlung steuerfrei.
- **Neu ist**, dass die Leistungen ebenfalls steuerfrei sind. Bisher wurden die Leistungen besteuert.
- **Neu ist**, dass es zu einer (nachgelagerten) Besteuerung der Beiträge im Leistungsfall kommt: Erhält ein Arbeitnehmer Leistungen, führen die bis dahin entrichteten, auf den Versicherungsschutz

des Arbeitnehmers entfallenden Beiträge im Zeitpunkt der Auszahlung oder Weiterleitung der Leistung an den Arbeitnehmer zu Arbeitslohn in Form von Barlohn – begrenzt auf die dem Arbeitnehmer ausgezahlte Versicherungsleistung. Dies gilt unabhängig davon, ob der Unfall im beruflichen oder außerberuflichen Bereich eingetreten ist.

2.3 Wie erfolgt die Besteuerung im Einzelnen?

2.3.1 Welche Beiträge sind zu berücksichtigen?

Es sind **alle** seit der Begründung des Dienstverhältnisses auf den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers gezahlten Beiträge zu berücksichtigen. Beim Wechsel des Arbeitgebers (auch innerhalb eines Konzernverbundes) sind ausschließlich die seit Begründung des neuen Dienstverhältnisses gezahlten Beiträge zu berücksichtigen. Zu berücksichtigen sind die Beiträge

- aus allen Verträgen,
- unabhängig vom Versicherer (d.h. auch bei Versicherer-Wechsel),
- unabhängig von zeitlichen Unterbrechungen des Versicherungsschutzes,
- unabhängig von der Zugehörigkeit zu verschiedenen (Versicherten-) Gruppen.

Ein Betriebsübergang (§ 613a BGB) ist kein Arbeitgeberwechsel. Die angefallene Versicherungssteuer gehört zu den Beiträgen.

2.3.2 Welche Beiträge sind nicht zu berücksichtigen?

- Beiträge aus früheren Dienstverhältnissen (ggf. auch bei einem Konzernunternehmen).
- Beiträge aus der Vergangenheit, die bereits versteuert wurden. Dies betrifft im Regelfall Beiträge, die vor dem 01.01.2000 entrichtet wurden, da diese nach der damaligen Rechtslage generell steuerpflichtig waren.
- Ferner sind die Beiträge nicht heranzuziehen, die danach wegen eines bestehenden Direktanspruchs bereits versteuert wurden.
- Nicht zu versteuern sind nun auch Beiträge, die – im Falle eines nicht bestehenden Direktanspruches bereits bei einer früheren Versicherungsleistung als Arbeitslohn berücksichtigt wurden.
- Nach der Neuregelung können 20% des Beitrags einer Versicherung mit 24-Stunden-Schutz als steuerfreier Reisekostenersatz gewährt werden. Damit wären im Ergebnis nur 80% der ermittelten Beiträge zu versteuern.

2.3.3 Wie erfolgt die Ermittlung der Beiträge?

Die Beiträge sind vom Arbeitgeber zu ermitteln. Aus Vereinfachungsgründen können die auf den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers entfallenden Beiträge unter Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer auf Basis des zuletzt vor Eintritt des Versicherungsfalls geleisteten Versicherungsbeitrags hochgerechnet werden. Im Einzelfall kann die Schätzung auch im Einvernehmen mit dem Finanzamt erfolgen.

2.3.4 Auf welchem Zeitpunkt kommt es für die Ermittlung der Beiträge an?

Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Auszahlung oder Weiterleitung der ersten (Geld-) Leistung im Schadenfall an den Arbeitnehmer. Es sind nur die bis zum Zeitpunkt der ersten Zahlung entrichteten Beiträge zu ermitteln. Insbesondere gilt dies auch, wenn in einem Leistungsfall mehrere Leistungen zeitlich versetzt erbracht werden (z. B. zunächst Krankenhaustagegeld und später Invaliditätsentschädigung).

2.3.5 Die Beiträge sind im Zeitpunkt der ersten Auszahlung oder Weiterleitung von Versicherungsleistungen an den Arbeitnehmer zu versteuern. Was versteht man hier unter Leistung?

Mit Leistung sind alle Geldleistungen je Schadenfall gemeint. Dazu zählen auch Zahlungen für Leistungen, für die kein Zuschlag erhoben wurde (z.B. Kosten für Such-, Rettungs- und Bergungseinsätze). Reine Sach- und Dienstleistungen oder Beratungsleistungen finden wegen der untergeordneten Bedeutung im Vergleich zu den hohen Versicherungsleistungen keine Berücksichtigung. Soweit der Versicherer angefallene Kosten übernommen hat (z.B. Umbaukosten), sind diese aber als Geldleistungen zu berücksichtigen. Ebenso die Übernahme von Rechnungsbeträgen Dritter (z.B. Krankenrücktransport).

2.3.6 Bis zur welchen Höhe sind die Beiträge zu besteuern?

Die Versteuerung der Beiträge ist auf die dem Arbeitnehmer ausgezahlte Versicherungsleistung begrenzt. Bereits versteuerte Beiträge sind bei einem späteren Leistungsfall nicht erneut zu erfassen. Bei einer aus einem späteren Unfall resultierenden Versicherungsleistung sind zumindest die seit der vorangegangenen Auszahlung einer Versicherungsleistung entrichteten Beiträge zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer hat kein Wahlrecht, inwieweit die vom Arbeitgeber erbrachten Beiträge jeweils als Arbeitslohn in den Jahren erfasst werden sollen.

Für den Arbeitslohn im jeweiligen Veranlagungszeitraum ist gesondert zu prüfen, ob es sich um eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit i. S. d. § 34 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 Nr. 4 EStG handelt. Handelt es sich um eine derartige Vergütung, so kommt eine Tarifiermäßigung zur Anwendung, mit der die Steuerprogression abgemildert werden soll. Technisch wird dabei so getan, als ob die Einnahmen auf fünf Jahre verteilt bezogen worden wären (sog. Fünftelungsregelung). Mehrjährig ist eine Tätigkeit, soweit sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten erfasst.

2.3.7 Besteht die Möglichkeit einer Lohnsteuerpauschalierung?

Nach §40 b Abs. 3 Einkommensteuergesetz können die Beiträge pauschal mit 20% versteuert werden. Der Höchstbeitrag für die pauschale Versteuerung beträgt je Arbeitnehmer 62 € ohne Versicherungssteuer.

2.3.8 Wie erfolgt die Besteuerung von Renten?

Grundsätzlich sind Renten mit dem sog. Ertragsanteil zu besteuern, der sich nach dem Lebensalter bei Rentenbeginn richtet (vgl. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb Satz 4 EStG). Der Teil der Rente, der nicht der Besteuerung mit dem Ertragsanteil unterliegt, ist so lange wie Arbeitslohn zu versteuern, bis die Summe der Beiträge erreicht ist.

3. Steuerfreier Reisekostenersatz und lohnsteuerpflichtiger Werbungkostenersatz

3.1 Versicherung gegen alle Unfälle (d.h. sog. 24h-Deckung)

Der auf das Risiko beruflicher Unfälle entfallende Anteil der Beiträge ist zum Zeitpunkt der Leistungsgewährung steuerfreier Reisekostenersatz oder steuerpflichtiger Werbungkostenersatz des Arbeitgebers.

Falls der Arbeitgeber einen steuerfreien Reisekostenersatz gewährt, sind im Ergebnis nur 80% des Gesamtbeitrags einer Versicherung gegen berufliche und außerberufliche Unfälle steuerpflichtig: 40% des auf den beruflichen Anteil entfallenden Beitrags (bei einer Aufteilung des Gesamtbeitrags von 50% Privat und 50% Beruflich) dürfen als Reisekostenvergütung steuerfrei gewährt werden.

Beispiel mit einem Jahresbeitrag von 2.000 €:

- **Auswirkungen beim Arbeitgeber**

- 50% beruflicher Anteile von 2.000 € = 1.000 €
- 40% von den 1.000€ ist steuerfreier Reisekostenersatz = 400 €
- Verbleibt damit als steuerpflichtiger Arbeitslohn (2.000 € – 400 €) = 1.600 € (=80%)

- **Auswirkungen beim Arbeitnehmer**

Von den 1.600 € kann der Arbeitnehmer

- 1.000 € als Sonderausgaben
- 600 € als Werbungskosten geltend machen

3.2 Versicherung gegen Berufsunfälle und Wegeunfälle

Bei Versicherungen gegen Berufsunfälle und Wegeunfälle sind 60% des Beitrags einkommensteuerpflichtig.

3.3 Dienstreiseunfallversicherung

Unfallversicherungen, die nur das Risiko auf Dienstreisen abdecken, sind nicht einkommensteuerpflichtig.

3.4 Unterliegen die zu versteuernden Beiträge auch der Sozialversicherungspflicht?

Ja.

Festlegung zur zukünftigen Vertragsgestaltung:

Firma:

.....

.....

Vertrag Nr.:

Unsere (Gruppen-)Unfallversicherung soll zukünftig

mit ohne

Direktanspruch der versicherten Personen laufen.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift/Firmenstempel