

Krankenvorsorge

1. Leistungen im Krankheitsfall

1.1 Schweizer Obligationenrecht

Nach § 324a Obligationenrecht der Schweiz sind die Arbeitgeber zu einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet. In der Praxis treten diesbezüglich folgende Modelle auf:

Modell 1:

Der Arbeitgeber zahlt aufgrund gesetzlicher bzw. vertraglicher Verpflichtung oder auf freiwilliger Basis für einen bestimmten Zeitraum dem Arbeitnehmer im Krankheitsfall den Arbeitslohn fort. Der Arbeitgeber kann eine Rückdeckungsversicherung abschließen. Hieraus ist er alleinig anspruchsberechtigt. In der Regel zahlt die Versicherung das Krankentaggeld an den Arbeitgeber aus, der es dann an den Arbeitnehmer weiterleitet.

Modell 2:

Der Arbeitgeber zahlt wie im Modell 1 für einen bestimmten Zeitraum dem Arbeitnehmer im Krankheitsfall den Arbeitslohn fort. Für den Folgezeitraum muss der Arbeitnehmer grundsätzlich auf eigene Kosten eine Krankenversicherung abschließen. In der Praxis sind auch Fälle anzutreffen, dass sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Beiträge teilen oder der Arbeitgeber die Beiträge alleine aufbringt. Es handelt sich um eine sog. Kollektivversicherung (vergleichbar einer deutschen Gruppenunfallversicherung). Die Besonderheit liegt darin, dass entweder der Arbeitnehmer alleiniger Anspruchsberechtigter ist oder neben dem Arbeitgeber einen eigenen Anspruch gegenüber der Kollektivversicherung hat. In der Regel zahlt die Versicherung das Krankentaggeld an den Arbeitgeber aus, der es dann an den Arbeitnehmer weiterleitet.

Modell 3

Der Arbeitgeber schließt für den Arbeitnehmer einen sog. Kollektivversicherungsvertrag zur Absicherung des Arbeitnehmers bei Krankheit ab. Die Kollektivversicherung deckt sowohl den Zeitraum ab, in dem der Arbeitgeber gesetzlich zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, als auch einen darüber hinausgehenden Zeitraum. Der Arbeitgeber entrichtet allein oder anteilig zusammen mit dem Arbeitnehmer die Prämienbeiträge. Dem Arbeitnehmer steht gegenüber dem Versicherer ein eigener Anspruch (ggf. neben dem Arbeitgeber) auf Taggeldzahlungen zu. In der Regel zahlt die Versicherung das Krankentaggeld an den Arbeitgeber aus, der es dann an den Arbeitnehmer weiterleitet.

1.2 Einkommensteuerliche Behandlung von Schweizer Krankentaggeldern

Für die steuerliche Beurteilung der aus Mitteln der Kollektivversicherung finanzierten Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kommt es entscheidend darauf an, wem die Ausübung der Rechte aus der Kollektivversicherung zustehen. Steht die Ausübung des Rechts aus der Kollektivversicherung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, ist das Krankentaggeld unabhängig davon, ob die Zahlung an den Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder im Wege des abgekürzten Zahlungsweg von der Kollektivversicherung erfolgt, als Arbeitslohn (§ 19 EStG, § 2 LStDV) zu erfassen. Steht die Ausübung des Rechts aus der Kollektivversicherung neben dem Arbeitgeber auch dem Arbeitnehmer bzw. ausschließlich dem Arbeitnehmer zu, stellt das Krankentaggeld eine steuerfreie Leistung i.S. des § 3 Nr. 1a EStG dar (BFH-Urteile vom 26.5.1998 – VI R 9/96, BStBl II S. 581 sowie vom 15.11.2007 – VI R 30/04, BFH/NV 2008 S. 550). Ausgehend von diesen Grundsätzen ergibt sich bezüglich der vorstehend beschriebenen Modelle folgende einkommensteuerliche Beurteilung:

Zu Modell 1:

Das vom Arbeitgeber in Erfüllung der sich aus § 324a Obligationenrecht ergebenden Verpflichtung zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für einen bestimmten Zeitraum gewährte Krankentaggeld ist unabhängig von der Frage, ob der Arbeitgeber zur Finanzierung der sich hieraus ergebenden Verpflichtung eine Rückdeckungsversicherung abschließt, als Arbeitslohn (§ 19 EStG, § 2 LStDV) zu erfassen (BFH-Beschluss vom 25.01.2000 – VI B 108/98, BFH/NV 2000 S. 836). Unbeachtlich ist auch, ob die Zahlung des Krankentaggelds an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder im Wege des abgekürzten Zahlungsweges durch die Rückdeckungsversicherung erfolgt. Die Beiträge des Arbeitgebers für eine abgeschlossene Rückdeckungsversicherung stellen beim Arbeitnehmer keinen Arbeitslohn dar (BFH-Urteil vom 16.04.1999 – VI R 60/96, BStBl 2000 II S. 406 – zur Gruppenunfallversicherung, bei denen nur dem Arbeitgeber die Ausübung der Rechte aus dem Versicherungsvertrag zusteht). Entsprechendes gilt auch für das nach Ablauf des bestimmten Zeitraums i.S. von § 324a Obligationenrecht vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis zusätzlich gewährte Krankentaggeld.

Zu Modell 2:

Das vom Arbeitgeber in Erfüllung der sich aus § 324a Obligationenrecht ergebenden Verpflichtung zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für den bestimmten Zeitraum gewährte Krankentaggeld ist unabhängig von der Frage, ob der Arbeitgeber zur Finanzierung der sich hieraus ergebenden Verpflichtung eine Rückdeckungsversicherung abschließt, als Arbeitslohn (§ 19 EStG, § 2 LStDV) zu erfassen (BFH-Beschluss vom 25.01.2000 – VI B 108/98, BFH/NV 2000 S. 836). Unbeachtlich ist auch, ob die Zahlung des Krankentaggelds an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder im Wege des abgekürzten Zahlungsweges durch die Rückdeckungsversicherung erfolgt.

Für die steuerliche Beurteilung des erst nach Ablauf des bestimmten Zeitraums i.S. von § 324a Obligationenrecht aufgrund des Kollektivvertrags gewährten Krankentaggelds ist entscheidend, ob der Arbeitnehmer vertraglich berechtigt ist, Ansprüche aus dem Kollektivvertrag geltend zu machen.

- Steht die Ausübung des Rechts aus dem Kollektivvertrag ausschließlich dem Arbeitgeber zu, gelten die Ausführungen zu Modell 1 sinngemäß.
- Steht die Ausübung des Rechts aus dem Kollektivversicherungsvertrag ausschließlich dem Arbeitnehmer bzw. neben dem Arbeitgeber auch dem Arbeitnehmer zu (also hat der Arbeitnehmer ein eigenständiges Forderungsrecht gegenüber der Versicherung), stellt das Krankentaggeld zwar sonstige Bezüge (§ 24 Nr. 1 i.V. mit § 22 Nr. 1 EStG) dar. Die Zahlungen bleiben aber als Leistungen i.S. des § 3 Nr. 1a EStG steuerfrei (BFH-Urteil vom 26.05.1998 – VI R 9/96, BStBl II S. 581). Das Krankentaggeld unterliegt indessen dem Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b EStG). Die vom Arbeitgeber für den Kollektivversicherungsvertrag geleisteten (Teil-) Beiträge sind beim Arbeitnehmer allerdings als Beiträge zu Zukunftssicherungsleistungen dem Arbeitslohn hinzuzurechnen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG, § 2 Abs. 2 Nr. 3 Satz 1 LStDV). Die Beitragsleistungen des Arbeitgebers sowie ggf. die eigenen Beiträge des Arbeitnehmers stellen Sonderausgaben (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a EStG) dar. Eine Steuerbefreiung nach den Grundsätzen des § 3 Nr. 62 EStG auf „fiktive“ Beiträge kommt nicht in Betracht (BFH-Beschluss vom 25.01.2000, VI B 108/98, a.a.O.).

Zu Modell 3:

Entscheidend ist auch hier, ob die Ansprüche aus der Kollektivversicherung alleinig dem Arbeitgeber oder zumindest teilweise auch Arbeitnehmer zustehen.

- Steht die Ausübung des Rechts aus dem Kollektivversicherungsvertrag ausschließlich dem Arbeitgeber zu, geltend die Ausführungen zu Modell 1 sinngemäß.
- Steht die Ausübung des Rechts aus dem Kollektivversicherungsvertrag ausschließlich dem Arbeitnehmer bzw. neben dem Arbeitgeber auch dem Arbeitnehmer zu (also hat der Arbeitnehmer ein eigenständiges Forderungsrecht gegenüber der Versicherung), stellt das Krankentaggeld zwar sonstige Bezüge (§ 24 Nr. 1 i.V. mit § 22 Nr. 1 EStG) dar. Die Zahlungen bleiben aber als Leistungen i.S. des § 3 Nr. 1a EStG steuerfrei (BFH-Urteil vom 26.05.1998 – VI R 9/96, BStBl II S. 581). Das Krankentaggeld unterliegt indessen dem Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b EStG). Die vom Arbeitgeber für den Kollektivversicherungsvertrag geleisteten (Teil-) Beiträge sind beim Arbeitnehmer allerdings als Beiträge zu Zukunftssicherungsleistungen dem Arbeitslohn hinzuzurechnen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG, § 2 Abs. 2 Nr. 3 Satz 1 LStDV). Die Beitragsleistungen des Arbeitgebers sowie ggf. die eigenen Beiträge des Arbeitnehmers stellen Sonderausgaben (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a EStG) dar. Eine Steuerbefreiung nach den Grundsätzen des § 3 Nr. 62 EStG auf „fiktive“ Beiträge kommt nicht in Betracht (BFH-Beschluss vom 25.01.2000, VI B 108/98, a.a.O.).