

Betrachtungen zur steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von B-L-O Bausteinen

a) Präambel

Der Grundsatz der Parallelität von Steuer- und SV-Beitragspflicht besteht nicht in der Weise, dass Steuerfreiheit von Einnahmen zugleich die SV-Beitragsfreiheit zur Folge hat. Auch wenn ein Prüfungsbericht der Finanzbehörde keine Beanstandungen hervorbringt, tritt die SV-Beitragsfreiheit nicht automatisch in Kraft, da Entscheidungen der Finanzbehörden für Sozialversicherungsträger und Sozialgerichte nicht verbindlich sind. Trotz dieser fehlenden Verbindlichkeit weist § 17 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) darauf hin, dass die steuerrechtliche und beitragsrechtliche Bewertung eines Sachverhalts möglichst gleich behandelt werden sollte.

Bei der Änderung von Arbeitsverträgen im Zuge der B-L-O handelt es sich um eine Novation, die arbeitsrechtlich wirksam ist, soweit ihr nicht tarifliche oder gesetzliche Gründe (Mindestlohn) entgegenstehen. Auch wenn die Änderung der Arbeitsverträge mit dem ausdrücklichen Ziel, Steuern und SV-Beiträge zu sparen, vorgenommen wird, liegt darin keine rechtsmissbräuchliche und somit nach § 138 BGB nichtige vertragliche Gestaltung vor. Die Steuerliteratur geht aber davon aus, dass eine im weiteren Sinne vorliegende Gehaltsumwandlung in Gestalt einer Novation arbeitsvertraglicher Entgeltmodalitäten mit Wirkung für die Zukunft keine zusätzliche Leistung im Sinne des Einkommenssteuerrechts begründet. Diese wäre nur mit einer Erhöhung der Bruttolohnsumme gegeben.

b) Steuerliche Behandlung

Für die steuerliche Betrachtung der B-L-O hat sich in der Praxis eine recht eindeutige Handhabung etabliert. Generell ist für die steuerliche Anerkennung einer Gehaltsumwandlung zunächst Voraussetzung, dass die Vereinbarungen vor der Entstehung des Vergütungsanspruchs zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeschlossen werden muss. Dies ist regelmäßig vor der Fälligkeit der entsprechenden Lohnzahlungen der Fall. Zu beachten bleibt, dass der bisherige Bruttolohn nicht mehr in der Lohn-/Gehaltsabrechnung aufgeführt werden darf, sondern nur noch der verminderte Bruttolohn.

Darüber hinaus sind bei den Vergütungsbestandteilen (Bausteinen) prinzipiell zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

- a. Bausteine, die nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden dürfen (Zusätzlichkeitsmerkmal)
- b. Bausteine, die nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden müssen

Für die letzteren ist eine reine Gehaltsumwandlung problemlos möglich. Dabei entstehen je nach verwendetem Baustein entweder steuerfreie oder pauschal zu besteuernde Lohnbestandteile. In analoger Anwendung von Rz. 295 des BMF-Schreibens vom 24.07.2013 hindert es die Annahme einer Entgeltumwandlung in diesen Fällen auch dann nicht, wenn der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitslohns oder andere Arbeitgeberleistungen (z.B. Weihnachtsgeld) ist, die Gehaltsminderung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber sie einseitig ändern kann.

Entscheidend ist lediglich, dass gemäß der vorgelegten Verträge im Vorhinein auf künftig fälligen Arbeitslohn verzichtet wird.

Die Vergütungsbestandteile mit Zusätzlichkeitskriterium werden nur dann steuerlich begünstigt, wenn sie tatsächlich zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Der ohnehin geschuldete Arbeitslohn ist der Arbeitslohn, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. Nach dem BMF-Schreiben vom 22.05.2013 gilt hierzu ergänzend Folgendes: Die Verwaltung sieht die Zusätzlichkeitsvoraussetzung abweichend von der neuen BFH-Rechtsprechung als erfüllt an, wenn die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. Nur Gehaltsumwandlungen sind danach schädlich. Kommt die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzu, den der Arbeitgeber (vor der Gewährung dieser Leistung) schuldet, ist das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat.

Schädlich sind dagegen sogenannte „Rückfallklauseln“, wonach ab dem Wegfall der Voraussetzungen für die Ersatzvergütung diese nicht ersatzlos wegfällt, sondern dem Arbeitnehmer nun wieder automatisch ein Anspruch auf den ursprünglichen Bruttoarbeitslohn zusteht. Zudem schädlich ist, wenn dem Arbeitnehmer einseitig ein Kündigungsrecht mit Anspruch auf Rückkehr zum ursprünglichen Bruttoarbeitslohn eingeräumt wird, d.h. der Arbeitnehmer jederzeit nach eigenem Entschluss von seinem Kündigungsrecht Gebrauch machen und zum ursprünglichen Barlohn zurückkehren kann.

Sofern beim Auslaufen befristeter Arbeitsverträge in neuen Arbeitsverträgen entsprechende Regelungen getroffen werden, ist das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ grundsätzlich erfüllt, sofern keine Rückfallklauseln vereinbart wurden.

Im Falle einvernehmlicher Änderungen oder Änderungskündigungen unbefristeter Arbeitsverträge ist das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ nicht erfüllt, da durch die im gegenseitigen Einvernehmen abgeschlossenen Änderungsverträge arbeitsrechtlich geschuldeter Arbeitslohn lediglich umgewandelt wird.

c) Sozialversicherungsrechtliche Betrachtung

Bei versicherungspflichtigen Beschäftigten wird für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung das Arbeitsentgelt für die Beitragsbemessung zugrunde gelegt. Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht. Es genügt ein mittelbarer (innerer, sachlicher) Bezug.

Ergänzend hierzu bestimmt § 1 SvEV, dass einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind (außer Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge, wenn das Entgelt, auf dem sie berechnet werden mehr als 25 € pro Stunde beträgt) nicht zum Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Gleiches gilt auch, sofern sie vom Arbeitgeber nach den Regelungen des Steuerrechts lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden.

Sofern allein das Beitragsrecht der Sozialversicherung für bestimmte Tatbestände ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangt, führt ein Entgeltverzicht bzw. eine Entgeltumwandlung dann zur Beitragsfreiheit der daraus resultierenden Arbeitgeberleistung, wenn der Verzicht ernsthaft gewollt und nicht nur vorübergehend sowie auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Unter das Zusätzlichkeitserfordernis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne fallen u.a. die unentgeltliche bzw. verbilligte Überlassung von Berufskleidung sowie die private Nutzung betrieblicher PC und Telekommunikationsgeräte sowie Zubehör und Software nach § 3 Nr. 45 EStG.

Enthält weder das Steuerrecht noch das Beitragsrecht zur Sozialversicherung ein Zusätzlichkeitserfordernis, führt ein Entgeltverzicht oder eine Entgeltumwandlung zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Maßgeblich für die Beitragsberechnung sind allein die arbeitsvertraglich wirksam geregelten Entgeltmodalitäten. Entscheidend ist allerdings, wie diese Entgeltmodalitäten gestaltet werden.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass bei Nichterfüllung des steuerrechtlich erforderlichen Zusätzlichkeitsmerkmals auch keine sv-beitragsrechtliche Privilegierung erfolgen kann.

Quellen:

- OFD Nordrhein-Westfalen v. 09.07.2015 - Kurzinfo LSt 05/2015
- LSG Baden Württemberg L 11 R 4048/15 vom 10.05.2016
- *Besprechungsprotokoll des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20./21.11.2013 (Punkt 7)*