

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 340

Arbeitnehmersolidarkassen im Betrieb

Von

Dirk Selzer



Duncker & Humblot · Berlin

DIRK SELZER

Arbeitnehmersolidarkassen im Betrieb

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 340

Arbeitnehmersolidarkassen im Betrieb

Von

Dirk Selzer



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München hat diese Arbeit
im Jahre 2016 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2017 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Druck: buchbücher.de gmbh, Birkach
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 978-3-428-14985-8 (Print)
ISBN 978-3-428-54985-6 (E-Book)
ISBN 978-3-428-84985-7 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Für meinen Vater

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2015/2016 von der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur sind bis Ende 2016 berücksichtigt.

Besonders danke ich meinem Lehrer und Doktorvater Herrn Professor Dr. Richard Giesen für die hervorragende Betreuung der Arbeit und seine wissenschaftliche und persönliche Unterstützung während meiner Tätigkeit als Mitarbeiter an seinem Lehrstuhl. Er hat mich stets umfassend gefördert. Für seine Anregungen und Ratschläge bin ich sehr dankbar.

Für die Erstellung des Zweitgutachtens danke ich Herrn Professor Dr. Volker Rieble.

Meinen lieben Kollegen im Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, Herrn Dr. Thomas Rothballer und Herrn Dr. Reimo Richarz, danke ich für ihre Freundschaft und den fachlichen Austausch. Bedanken möchte ich mich bei meinem früheren Arbeitskollegen Herrn Prof. Dr. Sebastian Kolbe für seine unermüdlige Gesprächsbereitschaft während der Erstellung der Arbeit und seine wertvollen Anregungen.

Besonders danke ich meinem Vater, Helmut Selzer, der mich stets nach Kräften unterstützt und meine akademische Ausbildung ermöglicht und gefördert hat. Ihm widme ich diese Arbeit.

Aus tiefstem Herzen danke ich meiner Frau Katharina für ihre Liebe, ihre Unterstützung und ihren Zuspruch. Ohne sie wäre mein Leben ein anderes.

München, im Januar 2017

Dirk Selzer

Inhaltsübersicht

§ 1 Arbeitnehmersolidarität im Betrieb und soziale Kassen	19
A. Struktur der Solidarkasse von Arbeitnehmern im Betrieb	20
I. Solidarkasse und sozialer Zweck im Betriebskontext	20
II. Grundstruktur und Begriff „Solidarkasse“	22
III. Sterbekasse als „Leitmodell“ der Untersuchung	23
B. Sonstige Kassenmodelle	27
C. Solidarkassen und ihre bisherige rechtliche Betrachtung	27
I. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	28
II. § 75 Abs. 3 Nr. 5 BPersVG	30
III. § 2 ArbGG	32
IV. „Selbsthilfeeinrichtungen“ in weiteren Vorschriften	33
D. Der Begriff Arbeitnehmersolidarkasse als Gegenstand der Untersuchung	39
§ 2 Einordnung der Arbeitnehmersolidarkassen in das Betriebsverfassungsrecht	43
A. Einführung: Arbeitgebersozialleistung <i>versus</i> autonome Arbeitnehmersolidarität	43
B. Arbeitnehmersolidarkassen als Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	46
I. Zum Begriff der Sozialeinrichtung nach Rechtsprechung und Literatur	46
II. Sozialer Zweck und begünstigte Personen	49
III. Die Arbeitnehmersolidarkasse als Sozialeinrichtung nach Rechtsprechung und Literatur	52
IV. Untaugliche Kriterien für das Bestehen einer Sozialeinrichtung	68
V. Taugliche Kriterien für das Bestehen einer Sozialeinrichtung	108
C. Fallgruppenbildung zur Sterbekasse im Überblick	144
I. Sterbekasse als autonome Arbeitnehmersolidarkasse	145
II. Freiwillige Mitbestimmung bei nicht in Geld bestehenden Leistungen des Arbeitgebers	145
III. Geldzahlungen an eine bestehende Arbeitnehmersolidarkasse	146
IV. Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG bei Gründung der Sterbekasse durch den Arbeitgeber	147
V. Mitbestimmungsrechtliche Einordnung von Sterbekassen bei gemeinschaftlichem Handeln von Arbeitgeber, Arbeitnehmern oder Betriebsrat	149
VI. Auswirkungen veränderter Verteilungsnotwendigkeit der Mittel einer Sterbekasse	150
D. Zur Handlungs- und Regelungskompetenz des Betriebsrats	151
I. Grundsatz: Bestehende Regelungskompetenz der Betriebspartner	151
II. Ausgewählte Regelungen im Einzelnen	151

§ 3 Einordnung in das Recht der betrieblichen Altersversorgung	161
A. Zusage der betrieblichen Altersversorgung gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG ...	161
I. Nur unmittelbare Versorgungszusage relevant	161
II. Finanzierung der Versorgungsleistung	162
III. Aus Anlass des Arbeitsverhältnisses	163
IV. Biologisches Ereignis	163
V. Versorgung	164
VI. Haftung des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG analog?	167
B. Ergebnis	168
§ 4 Versicherungsaufsichtsrechtliche Einordnung	169
A. Zu versicherndes Risiko	169
B. Betrieb von Versicherungsgeschäften durch ein Unternehmen	169
§ 5 Einordnung in das Bürgerliche Recht	172
A. Rechtsform der Arbeitnehmersolidarkasse	172
I. Verein und BGB-Gesellschaft	172
II. Besonderheiten durch die Beteiligung von Arbeitgeber oder Betriebsrat?	173
B. Einzelfragen am Beispiel der Sterbekasse	176
I. Ausschluss des Anspruchs auf Sterbegeldzahlung	176
II. Gestaltung einer entdeckten Arbeitnehmersolidarkasse durch Betriebs-	179
vereinbarung?	179
§ 6 Einordnung in das Steuer- und Sozialversicherungsrecht	181
A. Körperschaftsteuer	181
I. Steuerpflicht	181
II. Steuerbefreiung	186
B. Einkommensteuer und sozialversicherungsrechtliche Verbeitragung	188
I. Allgemeine Fragen	188
II. Sonderfrage: Die Zahlung des Sterbegeldes als steuerbarer und zu verbei-	192
tragender Zufluss beim Arbeitnehmer?	192
C. Umsatz- und Versicherungssteuer	199
I. Arbeitnehmer als Leistender gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 UStG?	199
II. Die Sterbekasse als Leistender gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 UStG?	200
III. Steuerbefreiung gemäß § 4 Nr. 10a UStG	202
IV. Die Beitragszahlung an Arbeitnehmersolidarkassen als Versicherungs-	202
entgelt im Sinne des VersStG?	202
§ 7 Ergebnisse	204
Literaturverzeichnis	212
Sachwortregister	221

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Arbeitnehmersolidarität im Betrieb und soziale Kassen	19
A. Struktur der Solidarkasse von Arbeitnehmern im Betrieb	20
I. Solidarkasse und sozialer Zweck im Betriebskontext	20
II. Grundstruktur und Begriff „Solidarkasse“	22
III. Sterbekasse als „Leitmodell“ der Untersuchung	23
1. Arbeitgebersozialkasse und Arbeitnehmersolidarkasse	23
2. Struktur der Sterbekasse als Arbeitnehmersolidarkasse	24
B. Sonstige Kassenmodelle	27
C. Solidarkassen und ihre bisherige rechtliche Betrachtung	27
I. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	28
II. § 75 Abs. 3 Nr. 5 BPersVG	30
III. § 2 ArbGG	32
IV. „Selbsthilfeeinrichtungen“ in weiteren Vorschriften	33
1. Sozial- und Selbsthilfeeinrichtungen im Privatisierungsrecht der Deutschen Bahn und der Deutschen Post	33
a) § 15 Abs. 2 BEZNG	33
b) § 26 Abs. 6 BAPostG plus Anlage	35
c) §§ 125 ff. SGB VII	35
2. Sonstige Fälle	37
a) § 100 Abs. 1 Nr. 4 BBG	37
b) § 13 Abs. 1 StBerG	38
c) Selbsthilfe im Sozialrecht	38
d) Gesetzlich nicht geregelte Fälle	38
D. Der Begriff Arbeitnehmersolidarkasse als Gegenstand der Untersuchung	39
§ 2 Einordnung der Arbeitnehmersolidarkassen in das Betriebsverfassungsrecht	43
A. Einführung: Arbeitgebersozialleistung <i>versus</i> autonome Arbeitnehmersolidarität ..	43
B. Arbeitnehmersolidarkassen als Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 Be- trVG	46
I. Zum Begriff der Sozialeinrichtung nach Rechtsprechung und Literatur	46
1. Zweckgebundenes Sondervermögen	46
2. Verhältnis zu § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	47
3. „Organisation“ als Merkmal der Sozialeinrichtung	48

II. Sozialer Zweck und begünstigte Personen	49
1. Sozialer Zweck als gemeinsames Merkmal von Arbeitnehmersolidar- kasse und Sozialeinrichtung	49
2. Betriebsbezug der Sozialleistung	50
a) Sachlich	50
b) Persönlich	51
III. Die Arbeitnehmersolidarkasse als Sozialeinrichtung nach Rechtsprechung und Literatur	52
1. Einführung	52
2. Der vom Arbeitgeber herbeigeführte Sozialvorteil in der Rechtsprechung des BAG	53
a) Gründe für das Bestehen einer Sozialeinrichtung	54
aa) Überlassen von Mobiliar und Räumlichkeiten	54
bb) Abstellen von Personal	54
cc) Anforderungen an die Organisation und Verwaltung der Kantine	55
b) Vergleich mit dem Modell „Sterbekasse“	55
aa) Selbständige Organisation	55
bb) Abstellen von Personal	56
cc) Finanzielle Leistungen	56
dd) Zusammenfassende Bewertung	56
(1) Sterbekassen gleich Sozialeinrichtungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	56
(2) Zur Einordnung der Arbeitgeberleistung als Unterstützung einer Arbeitnehmersolidarkasse	57
(3) Zum Umfang der Arbeitgeberleistung	57
3. Weitere Rechtsprechung der Arbeitsgerichte	58
4. Der „richtungsweisende Einfluss“ der Dienststelle nach der Recht- sprechung des BVerwG	59
a) Bezug zu einem Handeln des Arbeitgebers	59
b) Abgestufter Umfang der Verwaltung durch die Dienststelle	59
c) Vergleich mit der Kantinenentscheidung des BAG übertragen auf das Modell Sterbekasse	60
d) Alleinverwaltung durch Personalrat?	62
5. Das Maß der Einflussnahme in der Literatur zum BetrVG	64
a) Rechtliche Einflussnahme	64
b) Finanzierung	65
6. Rückbesinnung auf Sinn und Zweck der Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	66
a) Schutz und Teilhabe	66
b) Verteilungsgerechtigkeit	67
IV. Untaugliche Kriterien für das Bestehen einer Sozialeinrichtung	68
1. Vorschlag und Initiative	68

2. Bestehen einer Betriebsvereinbarung	69
a) § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	69
b) § 88 Nr. 2 BetrVG	70
c) Fehlerhafter Schluss vom Bestehen einer Betriebsvereinbarung auf die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien	72
d) Keine Regelungsbefugnis zur Gestaltung autonomer Arbeitnehmersoli- darkassen	72
e) Ergebnis	73
3. Mitgliedschaft der Arbeitnehmer durch Arbeitsvertrag und Betriebs- vereinbarung	74
a) Unzulässigkeit heteronomer Mitgliedschaften	75
aa) Der Schluss von der Mitgliedschaft auf die Existenz einer Sozialeinrichtung	75
bb) Unzulässige Lohnverwendungsabrede bei Pflicht zur Zahlung eines Mitgliedsbeitrages	75
(1) § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	76
(2) § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	78
(3) Verstoß gegen Binnenschranken	79
(a) Materielle Arbeitsbedingungen	81
(b) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	82
(c) Ergebnis	84
(d) Kontrollüberlegung: <i>Opting-Out</i> -Klauseln bei der betrieblichen Altersversorgung	85
(e) Hilfsweise: Günstigkeit und Tarifvorbehalt	87
b) Ergebnis: Zulässigkeit autonomer Mitgliedschaften	90
4. Finanzierung	90
a) Notwendigkeit von Sozialmitteln des Arbeitgebers	90
b) Finanzierungskriterium nur zur Einordnung von Arbeitnehmersolidar- kassen?	92
aa) Mittelneutralität	93
(1) Beispiel Sterbekasse als Sozialeinrichtung	94
(2) Beispiel Betriebskantine	94
(3) Anwendung der Grundsätze auf die Sterbekasse	96
bb) Mittelumfang	97
c) Ergebnis: Sozialeinrichtung unabhängig von einer Arbeitgeberfinan- zierung möglich	98
5. Arbeitgeberwille und Errichtung	99
a) Zum Begriff der Errichtung	99
b) Errichtung als Indiz für das Bestehen einer Sozialeinrichtung?	101
aa) Errichtung und Unterstützung: Das Problem der Abgrenzung im Tatsächlichen	102
bb) Zwischenergebnis: Kongruenz von Errichtung und Unterstützung	104

cc) Zusammenhang von Errichtung und Einfluss des Arbeitgebers auf die Mittelverteilung eigener Sozialleistungen	105
dd) Zwischenergebnis	107
6. Ergebnis	107
V. Taugliche Kriterien für das Bestehen einer Sozialeinrichtung	108
1. Arbeitgebersozialleistungen	108
a) Arbeitnehmer verteilen eigene Gelder untereinander	108
b) Arbeitgebersozialleistungen, die nicht in Geld bestehen	108
c) Arbeitnehmer finanzieren, ohne selbst zu verteilen	109
aa) Einfluss der Arbeitgeberleistung auf die Sterbegeldzahlung ...	111
bb) Übertragung der Grundsätze auf Beispiele zur Sterbekasse	112
cc) Verhalten des Arbeitgebers „innerhalb“ einer bereits errichteten rechtsfähigen Arbeitnehmersolidarkasse	113
d) Arbeitgebersozialleistung auch bei durch Arbeitnehmer gegründeten Solidarkassen	114
e) Zum Vermögenswert des Vorteils	116
2. Verselbständigte und auf Dauer angelegte Gesamtheit von Sozialmitteln	120
a) Spontansammlungen	120
b) Auf Dauer angelegte Solidarkassen	121
aa) Zivilrechtliche Rechtssubjektivität unbeachtlich	121
bb) Anforderungen an die betriebsverfassungsrechtlich relevante Verselbständigung von Sozialmitteln	121
3. Verteilungsmacht des Arbeitgebers	123
a) Ausgangspunkt: Die privatautonome Arbeitgeberentscheidung	123
b) Die These vom Fehlen einer Sozialeinrichtung bei Alleinbestimmung der Arbeitnehmer	125
aa) Unterscheide: Mitbestimmungsgegenstand und Mitbestimmungs- ausübung	125
bb) Beispiel einer Sterbekasse	125
cc) Maßgeblicher Zeitpunkt der Errichtung einer Sozialeinrichtung	126
dd) Irrelevant: Das Maß der Einflussnahme des Arbeitgebers in einer bestehenden Einrichtung	128
c) Gegenthese: Die Forderung nach einem richtungweisenden Einfluss auf die Einrichtung am Beispiel der Rechtsprechung des BVerwG ...	130
d) Zwischenergebnis	132
e) Bezugspunkt der Verteilungsmacht: Die Arbeitgebersozialleistung ..	132
aa) Zum Hauptanwendungsfall in der Praxis: Die Sterbekasse	133
bb) Verteilungsmacht bei Leistung eigener Sozialmittel des Arbeit- gebers	135
(1) Bei noch nicht bestehender Arbeitnehmersolidarkasse	135
(2) Bei schon bestehender Arbeitnehmersolidarkasse	136
(a) Maßgeblich: Verteilungsentscheidung des Arbeitgebers	136

(b) Abgrenzung von § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG	136
(c) Grenze der Mitbestimmung: Arbeitnehmerautonomie	139
cc) Verteilungsmacht bei Finanzierung durch Arbeitnehmer	141
(1) Arbeitgeberbestimmte Verteilungsordnung	141
(2) Kontrollüberlegung: Betriebliche Altersversorgung	142
(3) Folgen für das Beispiel der Sterbekasse	143
(4) Verteilungsnotwendigkeit	144
C. Fallgruppenbildung zur Sterbekasse im Überblick	144
I. Sterbekasse als autonome Arbeitnehmersolidarkasse	145
II. Freiwillige Mitbestimmung bei nicht in Geld bestehenden Leistungen des Arbeitgebers	145
III. Geldzahlungen an eine bestehende Arbeitnehmersolidarkasse	146
1. Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG bei Geldzahlungen an die Kasse	146
2. Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Geldzahlungen aus laufendem Betriebsvermögen	146
IV. Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG bei Gründung der Sterbekasse durch den Arbeitgeber	147
V. Mitbestimmungsrechtliche Einordnung von Sterbekassen bei gemeinschaftlichem Handeln von Arbeitgeber, Arbeitnehmern oder Betriebsrat	149
VI. Auswirkungen veränderter Verteilungsnotwendigkeit der Mittel einer Sterbekasse	150
D. Zur Handlungs- und Regelungskompetenz des Betriebsrats	151
I. Grundsatz: Bestehende Regelungskompetenz der Betriebspartner	151
II. Ausgewählte Regelungen im Einzelnen	151
1. Heteronome Mitgliedschaften	151
2. Umsetzungsnotwendigkeit bei der Gestaltung von Sozialeinrichtungen	152
3. Personelle Zuständigkeit	152
4. Zur Verwaltung der Arbeitnehmersolidarkasse durch den Betriebsrat	153
a) Grundsätze zur Rechts- und Vermögensfähigkeit des Betriebsrats	153
b) Handeln außerhalb des übertragenen Wirkungskreises	155
aa) Wirksames Handeln wegen einer sittlichen Pflicht	155
bb) Problem: Handeln als Betriebsratsmitglied oder als natürliche Person ohne Betriebsratsfunktion	156
cc) Problem: Eigenmächtige Gründung einer Sterbekasse durch den Betriebsrat	158
c) Handeln innerhalb des übertragenen Wirkungskreises	159
§ 3 Einordnung in das Recht der betrieblichen Altersversorgung	161
A. Zusage der betrieblichen Altersversorgung gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG	161
I. Nur unmittelbare Versorgungszusage relevant	161

II. Finanzierung der Versorgungsleistung	162
III. Aus Anlass des Arbeitsverhältnisses	163
IV. Biologisches Ereignis	163
V. Versorgung	164
VI. Haftung des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG analog?	167
B. Ergebnis	168
§ 4 Versicherungsaufsichtsrechtliche Einordnung	169
A. Zu versicherndes Risiko	169
B. Betrieb von Versicherungsgeschäften durch ein Unternehmen	169
§ 5 Einordnung in das Bürgerliche Recht	172
A. Rechtsform der Arbeitnehmersolidarkasse	172
I. Verein und BGB-Gesellschaft	172
1. Spontansammlungen	172
2. Auf Dauer angelegte Solidarkassen: Beispiel Sterbekasse	172
II. Besonderheiten durch die Beteiligung von Arbeitgeber oder Betriebsrat? ...	173
B. Einzelfragen am Beispiel der Sterbekasse	176
I. Ausschluss des Anspruchs auf Sterbegeldzahlung	176
1. Sterbekasse als autonome Arbeitnehmersolidarkasse	176
a) Auslegung des ausdrücklichen Ausschlussausschlusses	176
b) Auslegung bei fehlendem Ausschluss	177
c) Praktischer Hinweis	178
2. Sterbekasse als Sozialeinrichtung	178
II. Gestaltung einer entdeckten Arbeitnehmersolidarkasse durch Betriebsvereinbarung?	179
§ 6 Einordnung in das Steuer- und Sozialversicherungsrecht	181
A. Körperschaftsteuer	181
I. Steuerpflicht	181
1. Arbeitnehmersolidarkassen als Vereine	181
2. Arbeitnehmersolidarkassen als Zweckvermögen	181
3. Beispiel: Die vom Betriebsrat zu Gunsten der Arbeitnehmer betriebene Kantine	184
II. Steuerbefreiung	186
1. § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG	186
2. § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG	186
3. § 5 Abs. 1 Nr. 4 KStG	187
a) Direkte Anwendung	187

b) Analoge Anwendung	187
B. Einkommensteuer und sozialversicherungsrechtliche Verbeitragung	188
I. Allgemeine Fragen	188
1. Einführung	188
2. Leistungen des Arbeitgebers als Betriebsausgaben gemäß § 4 Abs. 4 EStG	189
3. Sozialleistungen im Zusammenhang mit Arbeitnehmersolidarkassen als Einkünfte gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG, § 19 EStG	189
4. Sozialleistungen im Zusammenhang mit Arbeitnehmersolidarkassen als Arbeitsentgelt gemäß § 14 SGB IV	190
5. Arbeitnehmerbeiträge an Solidarkassen als Werbungskosten gemäß § 9 EStG	191
6. Arbeitnehmerbeiträge an Solidarkassen als Sonderausgaben gemäß §§ 10ff. EStG	192
II. Sonderfrage: Die Zahlung des Sterbegeldes als steuerbarer und zu verbeitragender Zufluss beim Arbeitnehmer?	192
1. Einzahlungsphase	192
a) Zahlungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer	192
b) Zahlungen des Arbeitgebers aus eigenem Vermögen	192
2. Auszahlungsphase	194
a) Arbeitnehmerfinanziert	194
aa) Hinterbliebene des Arbeitnehmers und Betriebsrentner als Begünstigte	194
(1) § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG	194
(2) § 14 SGB IV	195
(3) § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG	195
(4) § 22 EStG	196
(5) § 18a SGB IV	196
bb) Arbeitnehmer als Begünstigte	196
b) Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer	197
aa) Ermittlung der steuerbaren und zu verbeitragenden Einnahmen	197
bb) Durchführung des Lohnsteuerabzugs	198
cc) Versorgungsfreibetrag	198
C. Umsatz- und Versicherungssteuer	199
I. Arbeitnehmer als Leistender gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 UStG?	199
II. Die Sterbekasse als Leistender gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 UStG?	200
1. Treuhandmodell	200
2. Vereinsmodell	200
III. Steuerbefreiung gemäß § 4 Nr. 10a UStG	202
IV. Die Beitragszahlung an Arbeitnehmersolidarkassen als Versicherungsentgelt im Sinne des VersStG?	202
1. Steuerpflicht	202

2. Steuerbefreiung	203
3. Steuerschuldner und Steuerentrichtungsschuldner	203
§ 7 Ergebnisse	204
Literaturverzeichnis	212
Sachwortregister	221

§ 1 Arbeitnehmersolidarität im Betrieb und soziale Kassen

Es ist nicht neu, dass sich Arbeitnehmer in einem Betrieb zusammentun, um einander in Notfällen zu unterstützen. Gut überliefert ist dieses Phänomen seit der Industrialisierung. Bereits ab Mitte des 18. Jahrhunderts gründeten Arbeitnehmer in ihren Betrieben soziale Kassen.¹ Ihre Motivation ergab sich aus einem Willen zur Selbsthilfe.² Krankheit, Behinderung oder Tod waren oft als Konsequenz der harten Arbeitsbedingungen zu beobachten, die die Industrialisierung mit sich brachte. Zur Abmilderung der Folgen entstanden sowohl auf betrieblicher als auch auf überbetrieblicher Ebene vielfältige Solidargemeinschaften.³ Besonders häufig wurden „Sterbekassen“, „Invalidenkassen“, „Unfallkassen“, „Witwenkassen“ und „Waisenkassen“ gegründet.⁴ In vielen Fällen sind sie Vorläufer von heutigen Sterbekassen, Lebens- und Sterbegeldversicherungen sowie Betriebskrankenkassen.⁵ Viele Einrichtungen werden daher längst in anerkannten Rechtsformen betrieben. Die Sterbekassen beispielsweise sind überwiegend als Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit gegründet oder in diese Rechtsform überführt worden.⁶ Sofern kein Zwang zur Wahl einer bestimmten Rechtsform – wie etwa nach dem Versi-

¹ *Teuteberg*, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, S. 153 ff.; *Willoweit*, JuS 1977, S. 573, S. 576 f.; *Kaelble*, Berliner Unternehmer während der frühen Industrialisierung, S. 180 ff.; *Matis*, Von der frühen Industrialisierung zum Computerzeitalter, S. 21 ff.; *Banken*, Die Industrialisierung der Saarregion 1815–1914, S. 110 ff., insbesondere Fn. 324; *Keup*, Resilienzentwicklung durch Selbsthilfe, S. 13.

² *Reichold*, Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht, S. 25; *Keup*, Resilienzentwicklung durch Selbsthilfe, S. 13; *Riemer*, Staatengemeinschaftliche Solidarität in der Völkerrechtsordnung, S. 7 ff.

³ *Teuteberg*, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, S. 153 ff.; *Lahr*, Die Mittelrheingemeinden Heinbach, Weis und Gladbach zwischen Grundherrschaft und Industrialisierung 1680–1880, S. 441 ff.; *Ebel*, Quellennachweis und Bibliographie zur Geschichte des Versicherungsrechts in Deutschland; *Matis*, Von der frühen Industrialisierung zum Computerzeitalter, S. 21 ff.; *Riemer*, Staatengemeinschaftliche Solidarität in der Völkerrechtsordnung, S. 7 ff.; *Keup*, Resilienzentwicklung durch Selbsthilfe, S. 13.

⁴ *Teuteberg*, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, S. 153 ff.

⁵ Als Beispiel siehe *Bayer Beistandskasse* unter <http://www.bayerbeistandskasse.de/de/wir-ueber-uns/geschichte.html>, zuletzt abgerufen am 15. 12. 2016. Am 16. Mai 1923 gründeten 126 Angestellte als Vorläufer der heutigen Bayer Beistandskasse, die als kleiner Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit geführt wird, die „Sterbehilfskasse der Angestellten“.

⁶ „Liste der Sterbekassen mit Geschäftstätigkeit“ der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unter http://www.bafin.de/SharedDocs/Downloads/DE/Liste/Unternehmensdatenbank/dl_li_vu_sterbekassen_mit_gesch.html, zuletzt abgerufen am 15. 12. 2016.

cherungsaufsichtsgesetz (VAG) – besteht, lässt sich eine soziale Kasse rechtlich unterschiedlich gestalten.

Doch bestehen und entstehen in Betrieben nach wie vor soziale Kassen, die rechtlich noch nicht hinreichend gewürdigt wurden. Dies beginnt damit, dass unerklärt ist, wem in der Kasse angehäuften Vermögen rechtlich zuzuordnen ist, natürlichen Personen, Personengemeinschaften oder juristischen Personen. Es ist fraglich, in welcher Rechtsform diese sozialen Kassen betrieben werden. Da sie regelmäßig nicht in Handels- oder Vereinsregister eingetragen sind, lässt auch ein Blick in diese Register keine Rückschlüsse darauf zu, welche Rechtsform besteht. Außerdem benennen die Kassengründer die gewünschte Rechtssubjektivität nicht ausdrücklich. Gründung sowie Existenz werden mehr oder weniger als selbstverständlich hingenommen. Neben bekannten und anerkannten Formen sozialer Leistungen und Einrichtungen im Betrieb führen sie in rechtlicher Hinsicht ein Schattendasein.

Bevor einzelne diesbezügliche rechtliche Probleme besprochen werden können, ist das Phänomen „soziale Kasse“ im Betrieb näher zu beschreiben, um eine rechtstatsächliche Grundlage der weiteren Untersuchung festzulegen. Insbesondere ist zu zeigen, welche sozialen Kassen Gegenstand der folgenden rechtswissenschaftlichen Betrachtung sind.

A. Struktur der Solidarkasse von Arbeitnehmern im Betrieb

I. Solidarkasse und sozialer Zweck im Betriebskontext

In der Praxis finden sich vielfältige Erscheinungsformen und Bezeichnungen von sozialen Kassen im Betrieb. Versteht man unter „sozialer Kasse“ zunächst einmal, dass finanzielle Mittel aufgebracht und gesammelt werden, um einen sozialen Zweck zu fördern, sind eine Menge sozialer Kassen denkbar.⁷

Das beginnt bereits mit der inhaltlichen Weite des Begriffs „sozial“. Die Arbeitsrechtsdogmatik erkennt heutzutage in den Begriffen „Entgelt“ und „Sozial- bzw. Fürsorgeleistung“ keinen Gegensatz mehr.⁸ Einer finanziellen Leistung ist damit nicht automatisch deswegen der soziale Charakter genommen, weil sie auch oder zugleich Entgeltcharakter hat. Eine Geldzahlung dient nur dann keinem sozialen Zweck, wenn sie im Synallagma zur Arbeitsleistung steht oder lediglich vom Arbeitnehmer gemachte Aufwendungen oder erlittene Schäden ausgleichen soll.⁹ Neben der Geldleistung können soziale Zwecke ebenfalls durch Verwendung von

⁷ Zur Vielfalt betrieblicher Sozialleistungen *Jahnke*, ZfA 1980, S. 863 ff. m. w. N.; auch *Eypeltauer*, DRdA 1986, S. 102 ff.

⁸ *Schwerdtner*, Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen, S. 14 ff.; *Richardt*, in: In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund, S. 247, S. 254.

⁹ Beispiele m. w. N. *Kania*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 87 BetrVG, Rn. 96 ff. Ausführlich zum Entgeltbegriff *Moll*, Die Mitbestimmung des Betriebsrats beim Entgelt, S. 85 ff., S. 136 ff.; *Jahnke*, ZfA 1980, S. 863, S. 870 ff.

Personal- und Sachmitteln sowie Dienstleistungen gefördert werden. Mit Blick auf ihr Ziel, einen sozialen Zweck zu verwirklichen, sind sie als Sozialmittel zu bezeichnen.

Weiterhin bestehen soziale Kassen im Betrieb, die von Arbeitgeberseite oder Arbeitnehmerseite sowie von beiden gemeinsam gegründet oder betrieben werden. Soziale Kassen im Betrieb können unter Mitwirkung des Betriebsrats (vgl. §§ 87 Abs. 1 Nr. 8, 88 Nr. 2 BetrVG) oder durch Vereinbarung der Tarifvertragsparteien (vgl. § 4 Abs. 2 TVG) entstehen. Eine Differenzierung ergibt sich zudem daraus, ob und wenn ja in welcher Art und Weise die Kasse in eine rechtlich selbständige Organisation integriert ist. So lassen sich soziale Kassen denken, bei denen der Arbeitgeber zur Förderung eines sozialen Zwecks ein Konto eröffnet, auf diesem Vermögen anspart und nach bestimmten Regelungen an Arbeitnehmer auszahlt. Genauso gut können Vereine, Stiftungen, Gesellschaften u.s.w. Rechtsträger der Kasse sein.

Hinter diesen Befunden steckt zunächst nichts Neues. In vielen Bereichen bestehen gesicherte Rechtserkenntnisse. Das gilt vor allem dann, wenn soziale Leistungen allein von Arbeitgeberseite erbracht werden. Je nach dem Grad der organisatorischen Verselbständigung der Sozialmittel können Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG gegeben sein oder Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG entstehen. Besteht der soziale Zweck einer Kasse darin, Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG zu gewähren und liegt eine diesbezügliche Versorgungszusage des Arbeitgebers vor, kommt eine betriebliche Altersversorgung in Betracht. Der Arbeitgeber kann bei der unmittelbaren Versorgungszusage selbst Inhaber der Kasse sein oder sich bei der mittelbaren betrieblichen Altersversorgung eines der Durchführungswege in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG bedienen. Auch bei der betrieblichen Altersversorgung ist in Teilen die erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrats zu beachten.¹⁰

Stets können sich in Fällen, in denen der Arbeitgeber zur Förderung eines sozialen Zwecks Mittel zur Verfügung stellt, arbeitsrechtliche Probleme ergeben, angefangen vom Verpflichtungsgrund, über die Änderung zugesagter Leistungen, die Haftung bis hin zur Auszahlung und Abwicklung. Besonders interessant ist die Einordnung einer Sozialleistung in den tarifrechtlichen, den betriebsverfassungsrechtlichen sowie den betriebsrentenrechtlichen Kontext.¹¹ In aller Regel sind

¹⁰ *Kemper/Kisters-Kölkes*, in: *Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber*, § 1 BetrAVG, Rn. 375 ff.

¹¹ Auf die kaum zu überschauende Vielzahl der arbeitgeberseitigen Sozialleistungen weist zum Beispiel *Kolb*, in: *Gaugler/Oechsler/Weber*, S. 1741 ff. hin; dort auch zum Begriff und zu den Möglichkeiten der Systematisierung von Sozialleistungen. Eine – nicht abschließende – Übersicht verschiedener Sozialleistungen in Abgrenzung zur betrieblichen Altersversorgung findet sich zum Beispiel bei *Andresen/Cisch*, in: *Münchener Handbuch Arbeitsrecht*, § 140, Rn. 109. Mit rechtlich selbständigen Sozialeinrichtungen der Arbeitgeberseite setzt sich *Estelmann*, *Rechtlich selbständige Sozialeinrichtungen*, S. 1 ff. auseinan-