

SteuerBlick

Aktuelle Informationen aus dem Steuerrecht

Juli 2023

Inhaltsübersicht

1. Beitrag zur Pflegeversicherung steigt ab 1.7.2023 und hängt von der Anzahl der Kinder ab	1
2. Job-Ticket/Deutschlandticket	2
3. Inflationsausgleichsprämie – weitere Hinweise der Finanzverwaltung	3
4. Schlussabrechnung zu den Corona-Wirtschaftshilfen: Fristverlängerung bis 31.8.2023	4
5. Aufwendungen für ein Hausnotrufsystem – keine Steuerermäßigung bei der Einkommensteuer	4
6. Handel mit Kryptowährungen: Steuerliche Pflichten beachten	4

1. Beitrag zur Pflegeversicherung steigt ab 1.7.2023 und hängt von der Anzahl der Kinder ab

Der Bundestag hat am 26.5.2023 in zweiter und dritter Lesung das sog. Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz verabschiedet. Insbesondere sind Leistungserhöhungen vorgesehen, mit denen v.a. die häusliche Pflege gestärkt werden soll. Zur Finanzierung steigt nun aber auch der Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung und dieser wird in Abhängigkeit von der Anzahl der Kinder ausgestaltet. Damit werden die Vorgaben des BVerfG umgesetzt, welches dem Gesetzgeber aufgegeben hatte, spätestens bis zum 31.7.2023 die Erziehungsleistung von Eltern in der Pflegeversicherung beitragsrechtlich zu honorieren. Die Beitragssätze stellen sich wie folgt dar:

	bislang	ab 1.7.2023		
		Gesamtbeitrag	Anteil Arbeitgeber	Anteil Arbeitnehmer
allgemeiner Beitragssatz	3,05 % (ArbG und ArbN jeweils 1,525 %)	3,4 %	1,7 %	1,7 %
kinderlose Mitglieder (nach Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet haben)	3,4 % (ArbG: 1,525 %; ArbN: 1,875 %)	4,0 %	1,7 %	2,3 %
Abschlagsregelungen für Kinder unter 25 Jahren:				
Mitglieder mit 2 Kindern		3,15 %	1,7 %	1,45 %
Mitglieder mit 3 Kindern		2,9 %	1,7 %	1,2 %
Mitglieder mit 4 Kindern		2,65 %	1,7 %	0,95 %
Mitglieder mit 5 oder mehr Kindern		2,4 %	1,7 %	0,7 %

Die **Arbeitgeber** tragen ab dem 1.7.2023 stets einen Beitrag i.H.v. 1,7 % (in Sachsen: 1,2 % – die Differenz von 0,5 Prozentpunkten tragen in Sachsen zusätzlich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen). Für Versicherte mit mehr als einem Kind reduziert sich der Beitragssatz um jeweils 0,25 Prozentpunkte für das zweite bis fünfte Kind. Somit ist ein Abschlag von maximal einem Prozent möglich. Die Entlastung für Kinder kommt mithin ausschließlich dem Arbeitnehmer zugute.

Bei der **Berücksichtigung der Elterneigenschaft** wird nun aber differenziert:

- » Mitglieder mit mindestens einem Kind zahlen dauerhaft (ohne Altersbegrenzung betreffend das Kind) den allgemeinen Beitragssatz ohne Zuschlag. Dies entspricht der bisherigen Regelung.
- » Für die Abschlagsregelung ab dem zweiten Kind werden dagegen **nur Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres („Erziehungsphase“) berücksichtigt**. Das heißt der Abschlag gilt bis zum Ende des Monats, in dem das Kind jeweils sein 25. Lebensjahr vollendet hat. Danach entfällt der Abschlag für diese Kinder.

Bei der **Lohnabrechnung** müssen nun **ab Juli 2023** detaillierte Angaben zu den Kindern der Beschäftigten einschließlich Nachweis vorgehalten werden. Insoweit gilt:

- » Es wird noch festgelegt, welche Nachweise von den Arbeitnehmern zu erbringen sind. Nach derzeitigem Stand sind mögliche Nachweise der Elterneigenschaft und der Kinder: Geburtsurkunde, Vaterschaftsanerkennung, Abstammungsurkunde, steuerliche Lebensbescheinigung des Einwohnermeldeamtes, Bestätigung über das Pflegekindschaftsverhältnis durch die zuständige Behörde, Adoptionsurkunde. Die Vorgehensweise für Adoptivkinder, Pflegekinder und weitere Fälle sind noch nicht abschließend geklärt.
- » Im Lohnabrechnungsprogramm müssen zukünftig bei dem jeweiligen Arbeitnehmer die Kinder – mit dem jeweiligen Geburtsdatum – erfasst werden.
- » Für die Umsetzung der Beitragsdifferenzierung nach Anzahl und Alter der Kinder soll bis zum

31.3.2025 ein digitales Verfahren aufgesetzt werden. Für den Zeitraum vom 1.7.2023 bis zum 30.6.2025 ist ein vereinfachtes Verfahren vorgesehen. Insoweit sind eine Abschlagsregelung zum 1.7.2023 und eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2023 vorgesehen. Wird der Kindsnachweis bis zum 31.12.2023 erbracht, wird dieser rückwirkend zum 1.7.2023 berücksichtigt. Überzahlte Beiträge sind rückzuerstatten.

► Handlungsempfehlung:

Arbeitgeber müssen nun an ihre Arbeitnehmer herantreten und die erforderlichen Nachweise einholen. Daneben sind bei der Lohnabrechnung geänderte Programmablaufpläne zu berücksichtigen, welche in den Lohnprogrammen hinterlegt sind. Für einen Übergangszeitraum bis Ende August ist es zulässig, auf Basis der bisherigen Programmablaufpläne vom 13.2.2023 abzurechnen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug für die bereits abgerechneten Monate Juli und August jedoch spätestens bis zum 1.9.2023 korrigieren.

2. Job-Ticket/Deutschlandticket

Das seit 1.5.2023 gültige Deutschlandticket („49 €-Ticket“) zur unbegrenzten deutschlandweiten Nutzung des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) sowie der Verkehrsmittel des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) gibt für Arbeitgeber Anlass zu der Überlegung, ob dieses den Arbeitnehmern verbilligt als Corporate Benefit zur Verfügung gestellt werden soll. Insbesondere können die Konditionen des Deutschland-Job-Tickets in Anspruch genommen werden, nach denen sich der Abgabepreis um 5 % reduziert, wenn der Arbeitgeber einen Mindestzuschuss von 25 % auf den Ausgabepreis gewährt. Job-Tickets, Fahrtkostenzuschüsse oder auch Fahrrad-Leasing sind ein beliebter Benefit zur Mitarbeiterbindung.

Vorteilhaft sind insoweit insbesondere die Möglichkeiten, diese Benefits steuer- und sozialversicherungsfrei zu gewähren. Fahrtkostenzuschüsse oder Sachbezüge für den mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegten Weg von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte werden steuerlich auf zweierlei Weise gefördert, nämlich unter unterschiedlichen Voraussetzungen durch

- » eine Steuerbefreiung oder
- » eine Lohnsteuerpauschalierung mit 25 %,

wobei in beiden Fällen die Zuschüsse bzw. Sachbezüge nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

ⓘ Hinweis:

Im Einzelfall kann auch zu prüfen sein, ob überhaupt Arbeitslohn vorliegt. So hat das Hessische FG mit Urteil vom 25.11.2020 (Az. 12 K 2283/17) entschieden, dass die Überlassung eines Job-Tickets im Rahmen einer Mobilitätskarte, die in erster Linie auf die Beseitigung der Parkplatznot auf den von dem Arbeitgeber unterhaltenen Parkplätzen gerichtet ist, bei den Mitarbeitenden keinen lohnsteuerpflichtigen Sachbezug darstellt. Allerdings ist sorgfältig zu prüfen, ob

und inwieweit diese Entscheidung auf andere Fälle übertragbar ist.

Die **Steuerbefreiung** kommt unter folgenden Bedingungen zur Anwendung:

- » Unter die Steuerbefreiung fallen Arbeitgeberleistungen in Form von unentgeltlichen oder verbilligt überlassenen Fahrberechtigungen (Sachbezüge) sowie Zuschüsse (Barlohn) des Arbeitgebers zu den von den Arbeitnehmern selbst erworbenen Fahrberechtigungen.
- » Der Steuerbefreiung unterliegen nur Arbeitgeberleistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Als zusätzlich gilt eine Leistung des Arbeitgebers auch dann, wenn der Arbeitnehmer aus den vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Verfügung gestellten Mobilitätsalternativen wählen kann (z.B. Dienstwagen, E-Bike oder Fahrberechtigung für öffentliche Verkehrsmittel). Nicht begünstigt sind danach aber Barlohnnumwandlungen.
- » Die Steuerbefreiung von Arbeitgeberzuschüssen ist auf die tatsächlichen Kosten des Arbeitnehmers beschränkt.
- » Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern den beim Arbeitnehmer als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag. Der Arbeitgeber muss die steuerfrei belassenen Leistungen auf der Lohnsteuerbescheinigung ausweisen, damit der Arbeitnehmer und auch das Finanzamt den Betrag erkennen und bei der Entfernungspauschale mindernd berücksichtigen können.
- » Der Arbeitgeber hat die steuerfreien Arbeitgeberleistungen im Lohnkonto aufzuzeichnen und auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zu den vom Arbeitnehmer selbst erworbenen Fahrberechtigungen, hat er als Nachweis der zweckentsprechenden Verwendung die vom Arbeitnehmer erworbenen und genutzten Fahrausweise oder entsprechende Belege (z.B. Rechnungen über den Erwerb eines Fahrausweises oder eine Bestätigung des Verkehrsträgers über den Bezug eines Job-Tickets) zum Lohnkonto aufzubewahren.

Zur **Pauschalierung der Lohnsteuer** gilt:

- » Soweit die vorgenannten Steuerbefreiungen nicht zum Tragen kommen, ist die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung zu prüfen, die nicht nur eine relativ niedrige Pauschalversteuerung, sondern zugleich eine Befreiung der Arbeitgeberleistungen von der Sozialversicherungspflicht ermöglicht. Insoweit sind zwei Varianten zu unterscheiden:
- » Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 15 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) pauschal erheben für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und etwaige geldwerte Vorteile (Sach-

bezüge) bei Job-Tickets. Die Pauschalbesteuerung von Zuschüssen kommt nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Aufwendungen für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln nachweist.

- » Daneben kann anstelle der Steuerbefreiung einheitlich für alle dort genannten Bezüge eines Kalenderjahres eine Pauschalbesteuerung mit 25 % gewählt werden. Dies gilt insbesondere auch für die Bezüge, die dem Arbeitnehmer nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Darüber hinaus erfolgt insoweit beim Arbeitnehmer keine Kürzung der Entfernungspauschale.

Im Einzelfall kann eine Steuerfreiheit mittels Anwendung der **50 €-Freigrenze für Sachbezüge** erreicht werden:

- » Überlässt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Job-Tickets für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln unentgeltlich oder verbilligt, handelt es sich um Sachbezüge, so dass die 50 €-Freigrenze zu prüfen ist. Insoweit spielt es keine Rolle, ob der Sachbezug zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn oder in Form einer Gehaltsumwandlung gewährt wird.
- » Allerdings sind bei der 50 €-Freigrenze auch andere Sachbezüge zu berücksichtigen. Wird die Freigrenze in einem Monat überschritten, so sind die Sachbezüge des jeweiligen Monats insgesamt steuerpflichtig.
- » Auch wenn keine anderen Sachbezüge vorliegen, scheidet die Anwendung der Freigrenze aus, wenn der geldwerte Vorteil für den Sachbezug „Job-Ticket“ allein 50 € im Monat überschreitet. Dies ist dann der Fall, wenn das Job-Ticket für einen längeren Zeitraum gilt (z.B. Jahresticket), weil dann der geldwerte Vorteil insgesamt im Zeitpunkt der Überlassung des Job-Tickets zufließt und nicht monatsweise, sofern dem Arbeitnehmer mit der Aushändigung des Job-Tickets ein uneingeschränktes Nutzungsrecht eingeräumt wurde.
- » Die 50 €-Freigrenze gilt dagegen – zumindest nach Verwaltungsauffassung – bei der monatlichen Überlassung einer Monatsmarke oder einer monatlichen Fahrberechtigung für ein Job-Ticket, das für einen längeren Zeitraum gilt. Dies umfasst ausschließlich Fälle, in denen tatsächlich Tickets (sog. Monatsmarken) monatlich ausgehändigt werden bzw. ein Ticket, welches an sich für einen längeren Zeitraum gilt, aber jeden Monat durch den Verkehrsverbund „aktiviert/freigeschaltet“ wird. Bei dem Deutschlandticket handelt es sich um ein Monatsticket in diesem Sinne, da dieses u.a. monatlich kündbar ist und auch die Abbuchung des Ausgabepreises monatlich erfolgt.

i Hinweis:

Der Anwendungsbereich der 50 €-Freigrenze wird daher für das Deutschlandticket in vielen Fällen eröffnet sein. Daneben ist zu beachten, dass ein zweckgebundener Zu-

schuss des Arbeitgebers zu einem vom Arbeitnehmer selbst abgeschlossenen Abonnement, einer Monatskarte etc. seit dem 1.1.2020 keinen Sachbezug mehr darstellt.

o Handlungsempfehlung:

Die verschiedenen lohnsteuerlichen Optionen sind für den Einzelfall zu prüfen.

3. Inflationsausgleichsprämie – weitere Hinweise der Finanzverwaltung

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern eine Inflationsausgleichsprämie (IAP) bis zu einem Betrag von 3 000 € in dem Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 steuer- und sozialabgabenfrei gewähren. Insoweit muss es sich zwingend um eine Leistung handeln, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

Zu Einzelfragen dieser Regelung hat die FinVerw ein FAQ-Dokument herausgegeben. Insoweit ist auf folgende aktuelle Ausführungen hinzuweisen:

- » Die Steuerbefreiung kann für mehrere (Teil-)Leistungen in Anspruch genommen werden, die in dem begünstigten Zeitraum gewährt werden. Auch eine Auszahlung beispielsweise in monatlichen Teilbeträgen ist aus steuerlicher Sicht möglich. Die Teilleistungen müssen nicht auf einer einheitlichen Entscheidung über die Gewährung beruhen, sondern können jeweils eigenständig beschlossen oder vereinbart werden.
- » Dagegen findet die Steuerbefreiung bei dauerhaften Lohnerhöhungen keine Anwendung, da nur Zusatzleistungen begünstigt sind.
- » Unschädlich ist es dagegen für die Steuerfreiheit, wenn die IAP im Zusammenhang bzw. in Kombination mit einer dauerhaften Lohnerhöhung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

Beispiel der FinVerw:

Der Arbeitgeber gewährt seinen Arbeitnehmern Leistungen zum Inflationsausgleich i.H.v. insgesamt 2 000 €, deren Zahlung in mehreren Schritten erfolgen soll, beginnend mit einer Sonderzahlung von 1 000 € im Juni 2023. In den Monaten Juli 2023 bis einschließlich November 2023 sollen dann monatliche Sonderzahlungen i.H.v. jeweils 200 € geleistet werden. Ab dem 1.12.2023 soll der Lohn dauerhaft um monatlich 300 € erhöht werden. Auch die dauerhafte Lohnerhöhung wird mit Inflationsgesichtspunkten begründet.

Lohnsteuerliche Würdigung: Die einzelnen Komponenten der Lohnerhöhung sind getrennt voneinander zu beurteilen: Die in mehreren Teilbeträgen gewährte IAP i.H.v. insgesamt 2 000 € ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Die danach einsetzende reguläre – und dauerhaft wirkende – Lohnerhöhung von monatlich 300 € unterliegt dagegen der Steuer- und der Sozialversicherungspflicht.

i Hinweis:

Dies verdeutlicht die großen Gestaltungsspielräume bei der Ausgestaltung einer steuer- und beitragsfreien Inflationsausgleichsprämie. Im Einzelfall sollten die Einmalzahlung und eine sich anschließende dauerhafte Lohnerhöhung eindeutig vertraglich abgrenzbar sein.

4. Schlussabrechnung zu den Corona-Wirtschaftshilfen: Fristverlängerung bis 31.8.2023

Die Anträge auf Überbrückungshilfen sowie November- und Dezemberhilfen, die über prüfende Dritte eingereicht wurden, wurden häufig auf Basis von Umsatzprognosen und prognostizierten Kosten bewilligt. Auf Grundlage der tatsächlichen Umsatzzahlen und Fixkosten muss eine Schlussabrechnung durch die prüfenden Dritten erfolgen. Nach Prüfung durch die Bewilligungsstelle wird im Schlussbescheid eine endgültige Förderhöhe mitgeteilt. Das kann je nach gewählten Programmen zu einer Bestätigung der erhaltenen Mittel oder zu einer Nach- oder Rückzahlung führen.

Die Frist zur Einreichung der Schlussabrechnung wurde nun **bis zum 31.8.2023** verlängert. Sofern im Einzelfall eine Verlängerung für die Einreichung der Schlussabrechnung erforderlich ist, kann ebenfalls bis zum 31.8.2023 im digitalen Antragsportal eine Nachfrist bis 31.12.2023 beantragt werden.

Handlungsempfehlung:

Die Schlussabrechnung ist zwingend; ansonsten werden die bislang ausgezahlten Hilfen zurückgefordert.

5. Aufwendungen für ein Hausnotrufsystem – keine Steuerermäßigung bei der Einkommensteuer

In zwei weitgehend inhaltsgleichen Entscheidungen (v. 15.2.2023, Az. VI R 7/21 und v. 23.3.2023, Az. VI R 8/21) hat der BFH entschieden, dass für ein Hausnotrufsystem, das im Notfall lediglich den Kontakt zu einer 24-Stunden-Servicezentrale herstellt, die soweit erforderlich Dritte verständigt, die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen bei der Einkommensteuer nicht in Anspruch genommen werden kann. Insoweit fehlt es an dem Bezug zum Haushalt des Stpfl., was für die Gewährung der Steuerermäßigung zwingend ist.

i Hinweis:

Dies ist dann anders zu beurteilen, wenn im Notfall der Betreiber des Notrufsystems unmittelbar Hilfe leistet. So hatte der BFH mit Urteil vom 3.9.2015 entschieden, dass für ein mit der Betreuungspauschale abgegoltenes Notrufsystem, das innerhalb einer Wohnung im Rahmen des „Betreuten Wohnens“ Hilfeleistung rund um die Uhr sicherstellt, die Steuerermäßigung in Anspruch genommen werden kann.

6. Handel mit Kryptowährungen: Steuerliche Pflichten beachten

Das FinMin NRW teilt mit, dass dieses nach einem Auskunftersuchen bei einer Krypto-Handelsplattform ein Datenpaket ausgewertet. Mit den Datensätzen überprüfen die Ermittler, ob die Nutzer der Plattform ihre Gewinne richtig versteuert haben. Inzwischen haben auch andere Bundesländer Einsicht in die Daten.

Dies ist vor dem Hintergrund der vom BFH mit Urteil v. 14.2.2023 (Az. IX R 3/22) bestätigten Sichtweise zur steuerlichen Behandlung des Handels mit Kryptowährungen zu sehen. Insoweit gilt für den Handel mit solchen Währungen durch private Kapitalanleger:

- » Kryptowährungen wie Bitcoin, Ethereum und Monero sind als „anderes Wirtschaftsgut“ einzustufen. Damit werden Gewinne (und Verluste) aus dem Handel mit solchen Währungen steuerlich erfasst, wenn zwischen Kauf und Verkauf eine Zeitspanne von nicht mehr als einem Jahr liegt. Dann erfolgt eine steuerliche Erfassung als sonstige Einkünfte aus einem privaten Veräußerungsgeschäft. Diese virtuellen Währungen werden angeschafft, wenn sie im Tausch gegen Euro, eine Fremdwährung oder andere virtuelle Währungen erworben werden; sie werden veräußert i.S.d. Vorschrift, wenn sie in Euro oder gegen eine Fremdwährung zurückgetauscht oder in andere Currency Token umgetauscht werden.
- » Wird diese Jahresfrist überschritten, so sind Gewinne und Verluste steuerlich unbeachtlich.
- » Einkünfte aus Kapitalvermögen werden aus dem Handel mit solchen Währungen nicht erzielt.

Handlungsempfehlung:

Entscheidend für die Frage der steuerlichen Erfassung bei dem Handel von Kryptowährungen durch private Kapitalanleger ist also die Jahresfrist. Sehr sorgfältig sollten Handelsaktivitäten dokumentiert werden und die steuerlichen Erklärungspflichten sollten sorgfältig geprüft werden. Bei Nichtbeachtung drohen auch strafrechtliche Risiken.