

1.5. Fragen und Antworten zum Pflegezeitgesetz

Pflege und Steuer

Wenn man der Frage nachgeht, welche steuerlichen Vergünstigungen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen gewährt werden, kommt man leider nicht sehr weit. Die Möglichkeiten sind eng begrenzt, insbesondere für Arbeitgeber, die ihre pflegenden Mitarbeiter entlasten wollen. Das Thema scheint beim Gesetzgeber noch nicht richtig angekommen zu sein. Während es für Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung steuerliche Vergünstigungen gibt, existiert für potentielle Zuschüsse des Arbeitgebers für Pflegeaufwendungen keine entsprechende Regel. Hier ist „Lobbyarbeit“ gefragt. Denkbar wäre auch, das Thema im Rahmen eines Pilotverfahrens durch die Steuergerichte klären zu lassen. Darüber später unten. Im Einzelnen gibt es folgende steuerlichen Regelungen oder Möglichkeiten:

Pflegegeld

Zahlt der Gepflegte dem pflegenden Angehörigen ein Entgelt für die Pflegeleistungen, ist dieses Entgelt nach § 3 Nr. 36 EStG beim Empfänger steuerfrei, soweit es das Pflegegeld der gesetzlichen Pflegeversicherung nach § 37 SGB XI nicht übersteigt. Dieses Pflegegeld beträgt:

- Pflegestufe I, erheblich Pflegebedürftig, 1 x täglich, Euro 205 pro Monat
- Pflegestufe II, schwerpflegebedürftig, 3 x täglich, Euro 410 pro Monat
- Pflegestufe III, schwerstpflegebedürftig, rund um die Uhr, Euro 665 pro Monat

Der Arbeitgeber kann hier nichts beitragen, da die Steuerfreiheit des Pflegegeldes davon abhängt, dass der Gepflegte an den Pflegenden zahlt

Sachleistungen

Sachleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer sind pro Monat und Arbeitnehmer bis zur Freigrenze von 44 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Achtung: Es handelt sich um eine Freigrenze, nicht um einen Freibetrag. D.h., übersteigt die Sachleistung die Freigrenze (nur um geringfügige Beträge), ist der gesamte Betrag und nicht nur der überschüssende steuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer, der einen Angehörigen pflegt Sachleistungen jeder Art bis zur beschriebenen Grenze gewähren. Aber Vorsicht: Erstens werden alle Sachleistungen im Monat zusammengezählt. Zweitens ist die Anerkennung von Sachleistungen an ganz strenge Regeln und Formalien gebunden. Sprechen Sie hier in jedem Einzelfall mit Ihrem Steuerberater.

Für Mutige

Im folgenden werden zwei weitere Möglichkeiten einer Arbeitgeberbeteiligung an Pflegekosten aufgezeigt. Wer davon Gebrauch machen will, muss sich im klaren sein, dass er sich hier „auf ganz dünnem Eis“ bewegt und der Konflikt mit dem Finanzamt nahezu vorprogrammiert ist.

Pauschalbesteuerte Sachleistungen?

Gem. § 37 b Abs. 2 EStG kann der Arbeitgeber betrieblich veranlasste Zuwendungen (nur Sachleistungen) an seine Arbeitnehmer, die zusätzlich zum geschuldeten Lohn erbracht werden, einer Pauschalsteuer von 30 % unterwerfen, die der Arbeitgeber trägt. Beim Arbeitnehmer bleibt die Zuwendung steuerfrei; leider aber bei der derzeit geltenden Regelung – die umstritten ist – nicht sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber könnte sich also an den Pflegekosten beteiligen und diese Beteiligung der Pauschalsteuer von 30 % unterwerfen. Hier besteht die große Gefahr, dass das Finanzamt Geldleistungen an den Arbeitnehmer unterstellt, die nicht unter § 37 b Abs. 2 EStG fallen. Diese Gefahr besteht auch, wenn der Arbeitgeber direkt mit dem Pflegedienst abrechnet. Hier sprechen Sie bitte auch in jedem Einzelfall mit Ihrem Steuerberater. Hilfreich kann die sog. Lohnsteueranrufungsauskunft nach § 42 e EStG sein. Nach dieser gesetzlichen Bestimmung muss das zuständige Finanzamt dem Arbeitgeber Auskunft darüber geben, ob und welche lohnsteuerlichen Bestimmungen im Einzelfall anzuwenden sind. Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs aus 2009, kann der Arbeitgeber den Inhalt der Auskunft im finanzgerichtlichen Klageweg überprüfen lassen.