



Verband der Privaten  
Krankenversicherung

**Stellungnahme**  
**zum Referentenentwurf eines Jahressteuergesetzes 2020**  
**(Jahressteuergesetz 2020 – JStG 2020)**

14. August 2020

- Die Einführung eines vollständig digitalen Datenaustausches im Lohnsteuerabzugsverfahren als Ersatz für die bisherigen Papierbescheinigungen ist grds. zu begrüßen. Sie löst jedoch einen erheblichen (technischen) Umstellungsaufwand aus.

Die PKV-Unternehmen sollten frühzeitig in den Prozess der weiteren technischen und operativen Umsetzung eingebunden werden, um die fristgerechte, funktionsfähige Realisierung des Verfahrens sicherzustellen.

Die Ausgestaltung der (technischen und inhaltlichen) Details des Verfahrens sollte möglichst bis Mitte 2021 erfolgen, um die reibungslose (IT-technische) Umsetzung sicherzustellen.

- Der neue § 8 Abs. 4 EStG-E erschwert den Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Zusatzleistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge und Zuschüsse) erheblich; er schränkt insb. die Möglichkeit zur Pauschalversteuerung (§ 37b EStG) ein. Zu Lasten der Beschäftigten werden Arbeitgeber zukünftig vielfach von Zusatzleistungen absehen.

Besonders Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in bestehenden Arbeitsverhältnissen werden benachteiligt, da bei diesen die Hürden zur Erlangung der steuerlichen Begünstigungen besonders hoch sind. Hierdurch entstehen sozialpolitisch fragwürdige Ungleichheiten.

Der neue § 8 Abs. 4 EStG-E löst zudem schwierige Abgrenzungsfragen aus und läuft dem Ziel des Bürokratieabbaus entgegen.

Von der Einfügung des § 8 Abs. 4 EStG-E sollte abgesehen werden.

- Um die zukünftige Finanzierung der Pflege als eine der großen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen nachhaltig abzusichern und zu fördern, sollte für die betriebliche Pflegeversicherung ein eigener Steuerbefreiungstatbestand – ähnlich § 3 Nr. 63 EStG – für Leistungen des Arbeitgebers eingeführt werden.

**I. Zur Einführung eines Datenaustausches zwischen den Unternehmen der privaten Krankenversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern, der im Lohnsteuerabzugsverfahren die bestehenden Verfahren mittels Papierbescheinigungen vollständig ersetzt (§§ 39 ff. EStG-E)**

Die Einführung eines vollständig digitalen Datenaustauschs im Lohnsteuerabzugsverfahren zwischen den Unternehmen der privaten Krankenversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern (§§ 39 ff. EStG-E) als Ersatz für das bestehende Verfahren mittels Papierbescheinigungen ist grds. zu begrüßen. Sie erfordert jedoch einen nicht unerheblichen Umstellungs- und Implementierungsaufwand bei den privaten Krankenversicherern, einschließlich hinreichender Vorbereitungszeit.

Die PKV-Unternehmen sollten frühzeitig in den Prozess der weiteren technischen und operativen Umsetzung eingebunden werden, um die fristgerechte, funktionsfähige Realisierung des Verfahrens sicherzustellen. Ungeachtet der vorgesehenen Pilotphase mit Echtdateien ab Anfang 2023 (vgl. § 52 Abs. 36 S. 3 EStG-E) sollte mit den PKV-Unternehmen zeitnah die konkrete Ausgestaltung der Details des neuen Verfahrens abgestimmt werden. Insbesondere folgende Aspekte sollten hierbei Berücksichtigung finden:

- Die weitere technische Ausgestaltung des Verfahrens sollte möglichst effizient erfolgen. Es ist – auch mit Blick auf die Zukunft – sicherzustellen, dass die Datenübermittlung ausschließlich an eine (einzige) zentrale Stelle erfolgt und keine weiteren parallelen Datenübermittlungserfordernisse (z. B. unmittelbar an die Arbeitgeber) vorgesehen werden.
- Überdies sollte das bereits bestehende Datenübermittlungsverfahren (ELStAM/ZfA-Verfahren) einschließlich vorhandener technischer Schnittstellen genutzt werden. Die Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung (AWV) hat einen Konzeptvorschlag für eine technische Umsetzung vorgelegt, den wir begrüßen, vgl.: [https://www.awv-net.de/upload/stellungnahmen/AWV-Konzeptpapier\\_PKV\\_Datenaustausch.pdf](https://www.awv-net.de/upload/stellungnahmen/AWV-Konzeptpapier_PKV_Datenaustausch.pdf).

Insoweit wird zusätzlich angeregt, die Datenflüsse mit dem Meldeverfahren der Kranken- und Pflegeversicherungen gemäß § 10 Abs. 2a S. 4 Nr. 2 EStG an die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) als zentrale Datenempfangsstelle technisch und inhaltlich zu synchronisieren. Hierdurch könnten parallele Datenmeldungen vermieden, bestehende technische Schnittstellen genutzt und das Risiko ggf. abweichender Meldedaten umgangen werden.

- Aus Effizienzgründen misslich ist das vorgesehene Widerspruchsrecht des Versicherungsnehmers. Hierdurch würde eine systemseitige, operative Abbildung mit aufwändiger Fallunterscheidung im Meldeprozess erforderlich wer-

den. Dies kann besonders virulent werden, wenn sich der Versicherungsnehmer für einen lediglich teilweisen Widerspruch entscheidet („...soweit“ ..., vgl. § 39 Abs. 4a S. 1 a. E. EStG-E). Es stellt sich dabei die Frage, was konkret Inhalt des teilweisen Widerspruches sein kann (inhaltlicher, zeitlicher, betragslicher Widerspruch?). Die durch einen teilweisen Widerspruch voraussichtlich erforderlichen individuelle, z. T. manuelle Bearbeitung der Meldungsinhalte, führen zu nennenswertem, zusätzlichem Verwaltungsaufwand bei den Versicherungsunternehmen, welcher dem gesetzgeberischen Ziel des Bürokratieabbaus entgegenläuft und zu einer Kostenbelastung (auch der Versicherungsnehmer) führt.

Im Zusammenhang mit dem Widerspruchsrecht für den Versicherungsnehmer stellt sich weiterhin die Frage, in welchem zeitlichen Rahmen der Arbeitnehmer seinen Widerspruch erklären kann. Nicht rechtzeitige Widersprüche können ggf. nicht mehr in bereits angelaufenen Meldeprozessen berücksichtigt werden und machen aufwendige Korrekturmeldungen erforderlich. Zu klären ist auch die Frage, ob der Kunde von den Versicherungsunternehmen über das Widerspruchsrecht informiert werden muss und falls ja, bis wann?

**Petition:**

**Auf das Recht des Arbeitnehmers, seinen Widerspruch lediglich teilweise erklären zu können, sollte verzichtet werden.**

**In jedem Fall sollte das Widerspruchsrecht inhaltlich klarer definiert und eine gesetzliche Frist für die Erklärung des Widerspruches festgelegt werden, bspw. analog der Regelung im Kirchensteuerverfahren (2 Monate).**

- Näherer Ausgestaltung bedarf auch das Tatbestandsmerkmal der zu meldenden „Höhe der monatlichen Beiträge“ (§ 39 Abs. 4 Nr. 4 EStG-E). Werden Beiträge trotz Zahlungsverpflichtung gegenüber dem Unternehmen der privaten Kranken- und Pflegeversicherung nicht entrichtet, sind die entsprechenden Lohnsteuerabzugsmerkmale rückwirkend zu korrigieren. In der Praxis kommen häufig Fälle der Beitragsstundung oder kurzzeitiger Nichtzahlungen vor, die später nachgeholt werden. Insoweit entsteht eine Vielzahl von Abgrenzungsfragen, die rechtzeitig zwischen der Finanzverwaltung und den PKV-Unternehmen abgestimmt werden müssen.
- Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Meldefrist bis spätestens 15. November des Vorjahres fügt sich nicht in das aktuelle System der Beitragsanpassungen ein. Ein privates Krankenversicherungsunternehmen muss die betroffenen Kunden spätestens 6 Wochen vor einer Beitragsanpassung hierüber informieren. Dies erfolgt in der Praxis regelmäßig zum Ende dieser gesetzlichen Frist, mithin am 19. November, wenn der Beitrag zum 1. Januar des Folgejahres angepasst werden soll. Die unter § 39 Abs. 4a S. 2 EStG-E statuierte Frist

sollte entsprechend auf den 20. November, bestenfalls auf den 1. Dezember des Vorjahres festgelegt werden. Bei der Finanzverwaltung entstehen dadurch keine erheblichen zeitlichen Nachteile bei der Verarbeitung.

**Petition:**

**Die in § 39 Abs. 4a S. 2 EStG-E vorgesehene Frist (15. November) sollte auf den 1. Dezember des Vorjahres festgelegt werden.**

Aufgrund der erforderlichen Klärung dieser und weiterer (technischer) Fragestellungen sollte die Spezifikation der Details des digitalen Meldeverfahrens möglichst bis Mitte 2021 abgeschlossen sein.

## **II. Zur Einfügung des § 8 Abs. 4 EStG-E (sog. Zusätzlichkeitsvoraussetzung)**

Der Entwurf des Jahressteuergesetzes 2020 sieht die Einführung einer allgemeinen Einschränkung für das gesamte Lohn- und Einkommensteuerrecht vor, wonach zukünftig nur „echte“ Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sein sollen, nicht aber Leistungen, für die im Gegenzug der Bruttoarbeitslohn des Arbeitnehmers abgesenkt bzw. nicht angehoben wird (sog. Zusätzlichkeitsvoraussetzung, § 8 Abs. 4 EStG-E). Dies führt in der Praxis dazu, dass der Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu (Sach-)Leistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge und Zuschüsse) erheblich erschwert wird.

Verschiedene einkommensteuerliche Begünstigungsnormen setzen voraus, dass Arbeitgeberleistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden. Ist das Zusätzlichkeitskriterium erfüllt, besteht in diesen Fällen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit der steuerfreien Inanspruchnahme von Sachleistungen des Arbeitgebers; dies betrifft nicht zuletzt auch die Anwendung der Einkommensteuerpauschalierung bei Sachzuwendungen (vgl. § 37b EStG). Nachdem der Bundesfinanzhof in Bezug auf das Zusätzlichkeitskriterium zwischenzeitlich für Rechtsklarheit gesorgt und insoweit schwierige Abgrenzungsfragen beseitigt hat (vgl. Urteil v. 01.08.2019, VI R 32/18), schränkt § 8 Abs. 4 EStG-E diese Möglichkeiten nun wieder erheblich ein. Die Frage, ob die zusätzlichen Leistungen, die bspw. durch Vereinbarung, eine dauernde Übung oder sonst arbeitsrechtlich geschuldet sind, den Lohnzahlungen einkommensteuerrechtlich hinzuzurechnen sind, wird zukünftig wieder zu Interpretations-, Nachweis- und damit zu Abgrenzungsschwierigkeiten führen. Hierdurch wird das ursprüngliche Anliegen des Gesetzgebers bei der Einführung der einkommensteuerlichen Begünstigungsnormen konterkariert, dem Bürokratieabbau dienende Vereinfachungsregelungen zu schaffen.

Die verbreitete Praxis, Beschäftigten statt einer Barlohnerhöhung anderweitige geldwerte Vorteile (z. B. betriebliche Krankenversicherung, Pflegetagegeldversicherung) zukommen zu lassen, um diese bspw. an das eigene Unternehmen zu binden oder

gute Leistungen durch steuerfreie Sachzuwendungen zu bonifizieren, wird eingeschränkt. Da die Finanzverwaltung gewährte Sachbezüge im Nachhinein als verdeckte, steuerpflichtige Lohnerhöhungen ansehen könnte, ist zu erwarten, dass Arbeitgeber aufgrund der entstehenden Rechtsunsicherheiten zukünftig von entsprechenden Zusatzleistungen zugunsten der Arbeitnehmer absehen.

Praktisch wird die Zulässigkeitsvoraussetzung in Zukunft zudem regelmäßig nur noch in Fällen der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses zweifelsfrei dargelegt werden können. Dies benachteiligt besonders Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestehenden Arbeitsverhältnissen, womit sozialpolitisch fragwürdige Ungleichheiten entstehen. Bestandsarbeitskräfte, um deren Bindung es im Fachkräftewettbewerb besonders geht, werden strukturell benachteiligt.

**Petition:**

**Von der Einführung des § 8 Abs. 4 EStG-E sollte abgesehen werden.**

**III. Steuerliche Förderung der Betrieblichen Pflegezusatzversicherung – Einführung eines eigenen Steuerbefreiungstatbestandes für Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung**

Im Zusammenhang mit den aktuellen Überlegungen zur nachhaltigen Finanzierung der Pflege, sollte im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 auch die steuerliche Förderung der betrieblichen Pflegezusatzversicherung geregelt werden:

**1. Betriebliche Lösungen minimieren Risiko der Pflegelücke**

Die betriebliche Pflegezusatzversicherung sollte in der Debatte um die künftige Finanzierung der Pflege nicht vergessen werden. Sie ist ein wirksames Mittel, um für das Finanzierungsrisiko im Pflegefall vorzusorgen – mit Vorteilen für alle Beteiligten.

Die Arbeitgeber setzen mit einem solchen Angebot nicht nur den Fürsorgegedanken im Arbeitsverhältnis um. Sie profitieren auch von einem wichtigen Instrument zur Mitarbeiterbindung im schärfer werdenden Wettbewerb um Fachkräfte.

Für die Arbeitnehmer – und je nach Ausgestaltung der betrieblichen Zusatzversicherung auch für ihre Angehörigen – handelt es sich um eine echte Zusatzleistung, die sie zu so attraktiven Bedingungen durch Einzel-Verträge in aller Regel nicht erlangen können.

## 2. Finanzierungsrisiko deutlich reduziert

Ein Beispiel: Vorreiter und zugleich exemplarisch für die Vorteile betrieblicher Pflegezusatzversicherungen ist die tarifliche Pflegezusatzversicherung „Care flex Chemie“. Auf ihre Einführung hatten sich die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) und der Arbeitgeberverband Chemie (BAVC) im Rahmen ihrer Tarifverhandlungen geeinigt. Diese arbeitgeberfinanzierte tarifliche Pflegezusatzversicherung sichert insgesamt rund 435.000 Tarifbeschäftigte und optional 145.000 außertariflich Beschäftigte ab. Sie alle erlangen über ihren Arbeitgeber einen ergänzenden Schutz für die Pflegebedürftigkeit.

Für ambulante Pflege leistet die Versicherung in den Pflegegraden 2 bis 4 ein Pflegegeld von 300 Euro; bei stationärer Pflege ab Pflegegrad 2 von 1.000 Euro pro Monat. Der durchschnittliche Eigenanteil von derzeit rund 2.000 Euro im Heim ist damit zur Hälfte abgedeckt.

Rund eine halbe Million Menschen profitiert somit von einem deutlich verringerten Finanzierungsrisiko im Pflegefall, ohne dass diese Arbeitnehmer selbst einen einzigen Euro an eine Versicherung überweisen müssen. Der Beitrag wird vollständig vom Arbeitgeber getragen. Über verschiedene Ergänzungen können weitere Leistungen und Personengruppen in den Versicherungsschutz mit einbezogen werden. Endet das Arbeitsverhältnis, besteht die Möglichkeit, die Pflegeversicherung freiwillig fortzuführen.

## 3. Steuerfreiheit der Pflege-Vorsorge sicherstellen

Das Beispiel sollte Schule machen. Die Politik wäre gut beraten, dieses für alle Seiten attraktive Angebot in der Diskussion um die zukünftige Finanzierung der Pflege zu berücksichtigen. Es kommt dabei unter anderem darauf an, rechtliche Hürden für diese besonders niedrighschwellige Form der Pflege-Eigenvorsorge zu beseitigen.

Ein wesentlicher Aspekt für die Verbreitung betrieblicher Pflegezusatzversicherungen ist ihre steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung. Die Belastung der Beiträge mit Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben für Arbeitnehmer und Arbeitgeber würde die Vorsorge extrem verteuern und damit unattraktiv machen.

Derzeit nutzen Arbeitgeber entsprechend der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs die 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG), bis zu welcher bestimmte Angebote des Arbeitgebers steuerfrei bleiben. Systematisch handelt es sich allerdings um eine „Krücke“: **Die 44-Euro-Grenze wird von vielen Arbeitgebern häufig schon durch andere Sachbezüge „verbraucht“**. Darüber hinaus steht sie durch die umstrittene steuerliche Bewertung von Tankgutscheinen, Einkaufsgutscheinen und dergleichen regelmäßig in der Diskussion.

**Petition:**

**Um die betriebliche Pflegeversicherung als wichtigen Baustein für die Finanzierung der Pflege nachhaltig abzusichern, plädiert der PKV-Verband für die Einführung eines eigenen Steuerbefreiungstatbestands – ähnlich dem § 3 Nr. 63 EStG für Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung.**

Die Politik könnte dabei bestimmte Produktmerkmale als Voraussetzungen für die steuerliche Abzugsfähigkeit definieren: insbesondere die Einbeziehung der gesamten tarifgebundenen Belegschaft, den Verzicht auf Risikoprüfungen seitens des privaten Krankenversicherers und die Möglichkeit, den Vertrag beim Arbeitgeberwechsel oder Ende des Beschäftigungsverhältnisses individuell weiter fortführen zu können. Durch einen solchen Schritt kann die wichtige Vorsorge für den Pflegefall gestärkt und stärker in der Gesellschaft etabliert werden.