



Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

WP/StB Dipl.-Kfm. Josef Werkmann\*\*

WP/StB Dipl.-Kfm. Hermann Hien\*

WP/StB Dipl.-Kfm. Werner Gitschel\*/\*\*\*

whg Werkmann Hien Gitschel PartGmbH  
Wirtschaftsprüfer Steuerberater

Clermont-Ferrand-Allee 34 · 93049 Regensburg\*  
Tel. 0941 - 640 80 6-0 · Fax 0941 - 640 80 6-50

Rottenburger Str. 62, 84085 Langquaid\*\*  
Tel. 09452 - 94 99 370 · Fax 09452 - 94 99 372

office@whgp.de · www.whgp.de

Fachberater für den Heilberufbereich (IFU/ISM)\*\*\*

## Branchenbrief

für Heilberufe

Ausgabe IV/2018

1. Betriebsveranstaltung: Kurzfristige Absagen gehen nicht zu Lasten der Anwesenden
2. Zumutbare Belastung: Wer sich über eine Steuererstattung freuen darf
3. Unter welchen Voraussetzungen Ausbildungskosten zurückgezahlt werden müssen
4. Wann vom Arbeitgeber gezahlte Fortbildungskosten nicht zurückgezahlt werden müssen
5. Auch für die Bereitschaftszeit von Rettungsassistenten gilt der gesetzliche Mindestlohn

### 1. Betriebsveranstaltung: Kurzfristige Absagen gehen nicht zulasten der Anwesenden

Bei Betriebsveranstaltungen berechnet sich die Höhe der Zuwendung nach Ansicht der Finanzverwaltung nach der Anzahl der Teilnehmer. Ein Finanzgericht hat jetzt jedoch entschieden, dass die kurzfristige Absage der Teilnahme steuerlich nicht zulasten der tatsächlich Feiernden gehen darf.

#### Hintergrund

Der Arbeitgeber plante die Durchführung eines gemeinsamen Kochkurses als Weihnachtsfeier. Nach dem Konzept des Veranstalters durfte jeder Teilnehmer unbegrenzt Speisen und Getränke verzehren. Von den ursprünglich angemeldeten 27 Mitarbeitern sagten 2 kurzfristig ab. Eine Reduzierung der bereits veranschlagten Kosten durch den Veranstalter fand nicht statt.

Der Arbeitgeber berechnete bei der Lohnsteuer die Zuwendung an die einzelnen Arbeitnehmer, indem er die ursprünglich angemeldeten 27 Personen berücksichtigte. Demgegenüber stellte das Finanzamt auf die tatsächlichen 25 Teilnehmer ab. Das führte zu einem höheren zu versteuernden Betrag.

#### Entscheidung

Das Finanzgericht gab der dagegen erhobenen Klage statt. Zur Begründung führten die Richter aus: Seiner Ansicht nach ist nicht nachzuvollziehen, warum die vergeblichen Aufwendungen des Arbeitgebers für die nicht erschienenen Arbeitnehmer den anwesenden Feiernden zugerechnet werden sollte. Im vorliegenden Fall hatten die Feiernden auch gar keinen Vorteil durch die Absage ihrer beiden Kollegen. Außerdem durfte nach dem Veranstaltungskonzept jeder Teilnehmer ohnehin nach seinem Belieben unbegrenzt viele Speisen und Getränke konsumieren.

### 2. Zumutbare Belastung: Wer sich über eine Steuererstattung freuen darf

Einige Bundesländer prüfen und ändern in einer Sonderaktion Steuerbescheide. Grund ist das Urteil des Bundesfinanzhofs, nach dem die zumutbare Belastung bei der Berücksichtigung von Aufwendungen für Krankheit und Pflege als außergewöhnliche Belastung anders als bisher berechnet werden muss.

Durch die Entscheidung des Bundesfinanzhofs wird klargestellt, dass bei der Berechnung jetzt nur noch der Teil des Gesamtbetrags der Einkünfte, der den gesetzlichen Stufenbetrag übersteigt, mit dem jeweils höheren Steuer-Prozentsatz belastet wird. Dies führt in vielen Fällen zu einer Entlastung für die Steuerpflichtigen.

Um in den Genuss einer Änderung zu kommen, ist kein Antrag der Betroffenen erforderlich. Die Finanzverwaltung wird automatisch tätig, wenn die neue Berechnungsweise zu einer Steuererstattung führen sollte.

Geprüft und geändert wird derzeit in Bayern, die Finanzverwaltung in Rheinland-Pfalz kündigte ebenfalls eine Sonderaktion an. Dabei werden alle Fälle aufgegriffen, bei denen in den Steuererklärungen der Vorjahre außergewöhnliche Belastungen, insbesondere Krankheits- und Pflegeaufwendungen, erklärt wurden, die zumutbare Belastung jedoch noch nach den alten Grenzen berechnet wurde.

Eine Änderung ist jedoch nur möglich, wenn der Bescheid mit dem seit Ende August 2013 versehenen Vorläufigkeitsvermerk zur Frage der Verfassungsmäßigkeit einer zumutbaren Belastung bei Krankheits- und Pflegeaufwendungen bekannt gegeben wurde.

Darüber hinaus sollen auch in Thüringen, Baden-Württemberg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Hessen Bescheide geprüft und ggf. geändert werden.

### 3. Unter welchen Voraussetzungen Ausbildungskosten zurückgezahlt werden müssen

Enthält ein Darlehensvertrag eine Rückzahlungsverpflichtung dahingehend, dass der Auszubildende die vom Arbeitgeber getragenen Ausbildungskosten in monatlichen Raten zurückzahlen muss, darf dies keine unangemessene Benachteiligung darstellen. Eine Zahlungsverpflichtung, die unabhängig davon gilt, ob der Auszubildende tatsächlich einen Arbeitsplatz beim Arbeitgeber erhält, ist jedenfalls unwirksam.

#### Hintergrund

Der Betreiber einer Pflegeeinrichtung warb ausländische Pflegekräfte an. Die Kosten für den Deutsch- sowie Pflegekurs übernahm zunächst die Pflegeeinrichtung, schloss aber mit den Auszubildenden einen Darlehensvertrag über 12.900 EUR. Die Rückzahlungsverpflichtung in Höhe von 400 EUR monatlich galt unabhängig davon, ob der Auszubildende bei der Pflegeeinrichtung eine Stelle als Pfleger erhielt. Nachdem der Auszubildende zwar zunächst tatsächlich eingesetzt, dann aber die Arbeit wegen Streitigkeiten eingestellt hatte, forderte die Pflegeeinrichtung die Rückzahlung der gesamten Darlehenssumme.

#### Entscheidung

Das Arbeitsgericht entschied zugunsten des Auszubildenden. Nach Ansicht der Richter muss er die Darlehenssumme nicht zurückzahlen. Zur Begründung führten die Richter aus: Der Darlehensvertrag benachteiligte den Auszubildenden unangemessen und war daher unwirksam.

Rückzahlungsvereinbarungen über Aus- und Fortbildungskosten müssen den Maßstäben des Bundesarbeitsgerichts entsprechen. Deshalb ist eine Vereinbarung unwirksam, wenn die Rückzahlungsverpflichtung auch für den Fall gilt, dass der potenzielle Arbeitgeber dem potenziellen Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz anbieten kann oder will. Dies war vorliegend gegeben, denn es war völlig unklar, ob der Auszubildende eine Stelle als Pfleger erhielt oder nicht.

Zudem war die konkrete Zusammensetzung der Darlehenssumme von 12.900 EUR unklar, sodass der Darlehensvertrag auch aus diesem Grund unwirksam war.

### 4. Wann vom Arbeitgeber gezahlte Fortbildungskosten nicht zurückgezahlt werden müssen

Eine Rückzahlungsvereinbarung über Fortbildungskosten, die mehr als ein halbes Jahr nach Beginn der Ausbildung unterzeichnet wird, ist unwirksam.

#### Hintergrund

Der Arbeitgeber musste bei einem Zertifizierungsverfahren im Herbst 2014 nachweisen, dass er über mindestens 2 Fachpfleger für Intensivpflege und Anästhesie verfügt. Da es für ihn zu der Zeit nicht möglich war, Fachkräfte mit dieser Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt zu finden, suchte er per Aushang 2 Mitarbeiter, die er zu Fachpflegern für Intensivpflege und Anästhesie qualifizieren wollte. Hierzu sollten sie eine 2-jährige Fachweiterbildung absolvieren, die zu einem staatlich anerkannten Abschluss führte. Die Arbeitnehmerin begann die Weiterbildung im Jahr 2014 und schloss sie 2016 erfolgreich ab. 2017 kündigte sie das Arbeitsverhältnis. Daraufhin forderte der Arbeitgeber die Rückzahlung der Fortbildungskosten von rund 38.500 EUR.

Seiner Ansicht nach enthielten die tariflichen Regelungen eine umfassende und abschließende Regelung zur Rückzahlung. Zudem hatte der Arbeitgeber eine Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmerin in einer Fortbildungsvereinbarung festgehalten.

#### Entscheidung

Die Klage des Arbeitgebers hatte keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht entschied, dass die Rückzahlungsvereinbarung im Fortbildungsvertrag unwirksam war. Denn diese war erst mehr als ein halbes Jahr nach Beginn der Ausbildung unterzeichnet worden.

Nach ständiger Rechtsprechung ist die Vereinbarung einer Rückzahlung von Ausbildungskosten durch den Arbeitnehmer nur dann zulässig, wenn dieser mit der Ausbildung eine angemessene Gegenleistung für diese Rückzahlungsverpflichtung erhält. Auch muss dem

Arbeitnehmer vor Beginn des Vertragsverhältnisses klar sein, unter welchen Voraussetzungen und in etwa welcher Höhe die Vergütung zurückgezahlt werden muss.

Im vorliegenden Fall hatte jedoch die Arbeitnehmerin bei Fortbildungsbeginn die Folgen, insbesondere die Bindung an den Arbeitgeber und die Rückzahlungsverpflichtungen, sowie die Folgen eines Ausbildungsabbruchs nicht absehen können. Denn zu diesem Zeitpunkt befand sie sich noch in der arbeitsvertraglichen Probezeit des Arbeitsverhältnisses.

Auch nach dem geltenden Tarifvertrag ergab sich keine Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmerin. Nach diesem musste die Fortbildung einerseits auf Veranlassung des Arbeitgebers stattfinden, andererseits "im Rahmen des Personalbedarfs". Eine Fortbildung erfolgt aber nur dann "im Rahmen des Personalbedarfs", wenn beim Arbeitgeber in einem 3-jährigen Bindungszeitraum wahrscheinlich Stellen zu besetzen sind, für die eine durch die Weiterbildung erworbene Qualifikation Voraussetzung ist. Dies war hier nicht erfüllt. Denn die Arbeitnehmerin wurde nach ihrer Fortbildung nicht im Bereich der Intensivpflege und Anästhesie eingesetzt. Es gab auch keine entsprechende Planung. Die Qualifikation diente vielmehr in ganz überwiegendem Umfang dem Arbeitgeber, der hierauf für die Zertifizierung und Abrechnung gegenüber den Kostenträgern angewiesen war.

## **5. Auch für die Bereitschaftszeit von Rettungsassistenten gilt der gesetzliche Mindestlohn**

**Auch für Bereitschaftszeit muss der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden. Ob diese jedoch separat entlohnt werden muss, hängt davon ab, ob mit der Vergütung der Vollarbeit der Bereitschaftsdienst abgegolten ist und der Mindestlohn pro Stunde erreicht wird.**

### **Hintergrund**

Der Kläger war als Rettungsassistent bei dem Beklagten beschäftigt und erhielt dafür 2.446,41 EUR brutto monatlich. Auf das Arbeitsverhältnis fand der DRK-Reformtarifvertrag Anwendung. Die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Rettungsdienst betrug danach wöchentlich 38,5 Stunden. Im Januar 2015 und von März bis September 2015 leistete der Kläger insgesamt 318,2 Stunden Arbeitsbereitschaft. Nach der tariflichen Regelung konnte die Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 3 Stunden täglich fiel. Mit dem Entgelt war die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie verlängert war, abgegolten.

Mit seiner Klage verlangte der Kläger den gesetzlichen Mindestlohn für 318,2 Stunden geleistete Bereitschaft. Er begründete das damit, dass die tarifvertragliche Regelung mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes unwirksam geworden war und mit dem tariflichen Entgelt nur die regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden vergütet wurde.

### **Entscheidung**

Mit seiner Klage hatte der Rettungsassistent keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht entschied zwar, dass auch für Zeiten der Bereitschaft der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden muss. Im vorliegenden Fall war der Anspruch jedoch bereits erfüllt. Denn der Kläger hatte in allen Monaten ein Entgelt von 2.446,41 EUR brutto erhalten, wodurch jede der geleisteten Stunden mit dem Mindestlohn bezahlt wurde.

Der Kläger hatte nicht mehr als 48 Wochenstunden gearbeitet, was bezogen auf den Monat 208 Stunden ergab. Multipliziert mit dem damaligen Mindestlohn von 8,50 EUR pro Stunde betrug der Mindestlohn 1.768,00 EUR brutto. Ähnliches ergab sich bei Anwendung der tarifvertraglichen Formel zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts. Daraus errechnete sich ein gesetzlicher Mindestlohn von 1.773,95 EUR brutto. In beiden Fällen überstieg demnach die gezahlte tarifliche Monatsvergütung den gesetzlichen Mindestlohn. Eine zusätzliche Vergütung der Bereitschaftszeiten kam nicht in Betracht.