



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 III/2017

1. Arzt in Weiterbildung: Befristung des Arbeitsvertrags nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich
2. Behinderten-Pauschbetrag: Ist eine hälftige Übertragung bei der Einzelveranlagung von Ehegatten möglich?
3. Gesundheitsvorsorge: Sensibilisierungswoche ist nicht steuerfrei
4. Geschenke an Geschäftsfreunde: 35 EUR-Grenze gilt auch für die übernommene Steuer
5. Wann allgemeine Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer steuerfrei ist
6. Gewerbesteuer: Keine Steuerbefreiung für ambulantes Dialysezentrum
7. Auf Chefarztbehandlung in der Reha besteht kein Anspruch
8. Pflegekosten: Wann die Haushaltsersparnis nicht abgezogen wird
9. Urlaubsentgelt: Zeiten der Rufbereitschaft sind mit zu berücksichtigen

1. Arzt in Weiterbildung: Befristung des Arbeitsvertrags nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich

Kann ein Arbeitgeber keine Weiterbildungsplanung darlegen, ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses für eine Ärztin in Weiterbildung unwirksam.

Hintergrund

Die Klägerin war als Fachärztin für Innere Medizin angestellt. Der Arbeitsvertrag war für die Zeit vom 1.7.2012 bis 30.6.2014 befristet. In dieser Zeit wollte die Klägerin die Anerkennung für den Schwerpunkt "Gastroenterologie" erwerben. Allerdings bemängelte die Klägerin, dass ihr nicht genügend Möglichkeiten zur Weiterbildung geboten werden, was zu Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber führte. Schließlich weigerte sich der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit der Ärztin zu verlängern, damit diese ihre Weiterbildung beenden konnte. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht geendet hat.

Entscheidung

Ihre Klage hatte Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht erklärte die Befristung für unwirksam. Denn es war für die Richter nicht erkennbar, ob im Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung die Prognose gerechtfertigt war, dass eine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung die Beschäftigung der Arbeitnehmerin prägen würde. Diese Prognose ist also der wesentliche Teil des Sachgrundes für eine Befristung.

Zumindest hätte der Arbeitgeber angeben müssen, welches Weiterbildungsziel mit welchem nach der anwendbaren Weiterbildungsordnung vorgegebenen Weiterbildungsbedarf für die befristet beschäftigte Ärztin angestrebt wurde. Dafür hätte er zumindest grob umreißen müssen, welche erforderlichen Weiterbildungsinhalte in welchem zeitlichen Rahmen vermittelt werden sollten. Dies war hier nicht der Fall.

2. Behinderten-Pauschbetrag: Ist eine hälftige Übertragung bei der Einzelveranlagung von Ehegatten möglich?

Ist bei der Einzelveranlagung von Ehegatten die Übertragung des hälftigen Behinderten-Pauschbetrags eines Ehegatten auf den anderen Ehegatten zulässig? Das Thüringer Finanzgericht meint Ja.

Hintergrund

Der verheiratete Kläger beantragte für das Jahr 2014 die Einzelveranlagung und – übereinstimmend mit seiner Ehefrau – die Aufteilung von Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen.

Bei der hälftigen Berücksichtigung des Behinderten-Pauschbetrags der Ehefrau bei dem Ehemann machte das Finanzamt jedoch nicht mit. Denn eine hälftige

Aufteilung des Behinderten-Pauschbetrags ist nach aktueller Rechtslage nicht möglich.

Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg. Das Finanzgericht entschied, dass der Kläger und seine Ehefrau dazu berechtigt sind, den hälftigen Behinderten-Pauschbetrag der Ehefrau auf den Kläger zu übertragen. Im Gesetz ist geregelt, dass Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen demjenigen Ehegatten zugerechnet werden, der die Aufwendungen wirtschaftlich getragen hat. Abweichend davon werden sie auf übereinstimmenden Antrag der Ehegatten jeweils zur Hälfte abgezogen. Diesen Antrag hatten der Kläger und seine Ehefrau vorliegend gestellt.

3. Gesundheitsvorsorge: Sensibilisierungswoche ist nicht steuerfrei

Die Kosten einer sog. Sensibilisierungswoche, die der allgemeinen Gesundheitsvorsorge dient und keinen Bezug zu berufsspezifischen Erkrankungen hat, kann ein Arbeitgeber nicht komplett steuerfrei übernehmen. Steuerfrei bleibt nur der Freibetrag für Gesundheitszuschüsse, der Rest ist steuerpflichtig.

Hintergrund

Der Arbeitgeber bot seinen Arbeitnehmern die Teilnahme an einwöchigen Seminaren an. Diese Sensibilisierungswochen sollten die Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit sowie die Motivation in der Belegschaft erhalten. Die Teilnahme stand sämtlichen Mitarbeitern offen. Der Arbeitgeber übernahm die Kosten von 1.300 EUR pro Person, im Gegenzug mussten die teilnehmenden Arbeitnehmer die Fahrtkosten übernehmen und eigenes Zeitguthaben oder Urlaubstage aufbrauchen.

Das Finanzamt stufte die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber als steuerpflichtigen Arbeitslohn ein. Der Arbeitgeber war dagegen der Auffassung, dass das Seminar im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse angeboten wurde und die übernommenen Kosten deshalb keinen Arbeitslohn darstellen.

Entscheidung

Das Finanzgericht folgte der Ansicht des Finanzamts und entschied, dass der Kostenersatz anlässlich der Sensibilisierungswochen zu Recht als Arbeitslohn eingestuft worden war. Am Arbeitslohncharakter von zugewandten Vorteilen fehlt es, wenn diese im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden und das Ausmaß der Bereicherung für den Arbeitnehmer deutlich in den Hintergrund tritt. Ein eigenbetriebliches Interesse überwiegt in der Regel bei Maßnahmen zur Vermeidung berufsbedingter Krankheiten. Eine solche Ausrichtung konnte das Finanzgericht bei den Sensibilisierungswochen jedoch nicht erkennen. Im Gegenteil, bei den Seminaren handelte es sich um allgemeine gesundheitspräventive Maßnahmen. Hierfür sprachen insbesondere das vorgelegte Prospektmaterial und das Wochenprogramm der Seminare.

4. Geschenke an Geschäftsfreunde: 35-EUR-Grenze gilt auch für die übernommene Steuer

Wer einem Geschäftsfreund ein Geschenk macht und die dafür fällige pauschale Steuer übernimmt, sollte aufpassen: Denn die Übernahme der Steuer gilt ebenfalls als Geschenk, für das die Höchstgrenze von 35 EUR gilt. Wird diese überschritten, ist gar nichts mehr abziehbar.

Hintergrund

Der Kläger war als Konzertveranstalter tätig und verteilte Freikarten an Geschäftspartner. Bei einer Außenprüfung stellte das Finanzamt fest, dass K für diese Freikarten keine Pauschalierung vorgenommen hatte. Den entsprechenden Steuerbetrag entrichtete er nachträglich und machte ihn als Betriebsausgaben geltend. Das Finanzamt gewährte den Betriebsausgabenabzug jedoch nicht.

Das Finanzgericht war der Ansicht, dass mit der Übernahme der Steuer der Unternehmer dem Beschenkten einen weiteren Vorteil zuwendet, und wies die Klage ab.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof bestätigte das Urteil des Finanzgerichts und kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass in der übernommenen Steuer ein weiteres Geschenk zu sehen ist.

Grundsätzlich gilt: Aufwendungen für Geschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sind, dürfen den Gewinn nicht mindern, wenn die Anschaffungskosten oder Herstellungskosten der im Wirtschaftsjahr zugewendeten Gegenstände insgesamt 35 EUR übersteigen. Dieser Betrag war im vorliegenden Fall mit dem Wert der Freikarte zuzüglich der Pauschalsteuer überschritten.

Übt der Schenkende sein Pauschalierungswahlrecht aus, wird er Schuldner der pauschalen Einkommensteuer. Der Empfänger muss dann den Wert des Geschenks nicht mehr selbst versteuern. In dieser Befreiung von der Einkommensteuerschuld liegt ein vermögenswerter Vorteil, den der Zuwendende dem Empfänger verschafft, und zwar zusätzlich zu dem pauschal besteuerten Geschenk.

Betrieblich veranlasste Geschenke dienen dazu, das Ansehen des Zuwendenden zu stärken oder eine Geschäftsbeziehung zu pflegen bzw. anzubahnen. Diese Zwecke würden vereitelt, wenn der Empfänger die entsprechende Steuer aufzubringen hätte. Es ist deshalb gerechtfertigt, das Geschenk und auch geschenkte Steuer zusammen zu betrachten und gleich zu behandeln.

5. Wann allgemeine Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer steuerfrei ist

Übernimmt ein Arbeitgeber Kosten zur allgemeinen Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer, können diese bis zu 500 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer steuerfrei bleiben. Das gilt aber längst nicht für jede Maßnahme. Die Teilnahme an einer sogenannten Sensibilisierungswoche des Arbeitgebers ist nämlich als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen.

Hintergrund

Ein einwöchiges Seminar sollte als Teil eines vom Arbeitgeber mitentwickelten Gesamtkonzepts dazu dienen, die Beschäftigungsfähigkeit, die Leistungsfähigkeit und die Motivation der aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmend alternden Belegschaft zu erhalten. Insbesondere wurden grundlegende Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil vermittelt.

Das Angebot richtete sich zwar an sämtliche Arbeitnehmer, eine Verpflichtung zur Teilnahme bestand jedoch nicht. Die Kosten für die Teilnahme in Höhe von ca. 1.300 EUR trug der Arbeitgeber. Der teilnehmende Arbeitnehmer musste im Gegenzug für die Teilnahmewoche ein Zeitguthaben oder Urlaubstage aufwenden.

Das Finanzamt sah den Wert der "Sensibilisierungswoche" als steuerpflichtigen Arbeitslohn an.

Entscheidung

Das Finanzgericht folgte dieser Einschätzung des Finanzamts und wies die Klage ab.

Nur wenn ein Vorteil im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt wird, liegt kein Arbeitslohn vor. Vor allem bei Maßnahmen zur Vermeidung berufsbedingter Krankheiten wird das regelmäßig der Fall sein. Im vorliegenden Fall handelte es sich aber bei der Sensibilisierungswoche um eine gesundheitspräventive Maßnahme. Diese hatte keinen Bezug zu berufsspezifisch bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Diese allgemeine Gesundheitsvorsorge liegt zwar auch im Interesse eines Arbeitgebers, aber vor allem im persönlichen Interesse der Mitarbeiter.

6. Gewerbesteuer: Keine Steuerbefreiung für ambulantes Dialysezentrum

Ein ambulantes Dialysezentrum stellt kein Krankenhaus dar und ist auch keine Einrichtung zur vorübergehenden Aufnahme pflegebedürftiger Personen oder zur ambulanten Pflege kranker und pflegebedürftiger Personen. Eine Befreiung von der Gewerbesteuer kommt deshalb nicht in Betracht.

Hintergrund

Eine GmbH betrieb 2 Dialysezentren, in denen Krankenschwestern und Pfleger (keine Mediziner) die Patienten während der Dialyse betreuten. Das Finanzamt war der Ansicht, dass der Betrieb eines Dialysezentrums nicht von der Gewerbesteuerbefreiung erfasst wird. Denn die Befreiung betrifft u. a. Krankenhäuser, Einrichtungen zur vorübergehenden Aufnahme pflegebedürftiger Personen und Einrichtungen zur ambulanten Pflege kranker und pflegebedürftiger Personen. Die dagegen gerichtete Klage wies das Finanzgericht ab, da es keine verfassungswidrige Benachteiligung von Dialysezentren erkennen konnte.

Entscheidung

Der Begriff des Krankenhauses setzt neben fachlich-medizinischen Erfordernissen voraus, dass die Patienten Unterkunft und Verpflegung erhalten. Auch teilstationäre Einrichtungen (z. B. Tag- oder Nachtkliniken) können damit als Krankenhäuser anzusehen sein. Einrichtungen, die jedoch ausschließlich der ambulanten Behandlung dienen, fallen nicht unter den Begriff des Krankenhauses, da es an der Möglichkeit der Vollverpflegung fehlt. Eine solche Versorgungsmöglichkeit boten die Dialysezentren der GmbH nicht, sodass für sie die Gewerbesteuerfreiheit von Krankenhäusern nicht zur Anwendung kommt.

Es liegt auch keine Einrichtung zur vorübergehenden Aufnahme pflegebedürftiger Personen vor. Bei der Dialyse erfolgt die Aufnahme nicht zum Zweck der

Erbringung pflegerischer Leistungen. Diese werden hier lediglich erbracht, um die andere Leistung – die Dialyse – zu ermöglichen.

Auch liegt keine Einrichtungen zur ambulanten Pflege kranker und pflegebedürftiger Personen vor. Unter ambulanter Pflege sind nur Einrichtungen bzw. Pflegedienste zu verstehen, die Pflegebedürftige in ihrer Wohnung pflegen und hauswirtschaftlich versorgen. Die Leistungen der GmbH wurden jedoch nicht im häuslichen Bereich der Dialysepatienten, sondern in den Einrichtungen der GmbH erbracht.

7. Auf Chefarztbehandlung in der Reha besteht kein Anspruch

Wer sich als Beamter für wahlärztliche Leistungen entscheidet, sollte wissen: Bei einer Anschlussheilbehandlung sind diese nicht von der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht gedeckt. Das bedeutet, dass kein Anspruch auf Erstattung dieser Kosten besteht.

Hintergrund

Ein pensionierter Polizeibeamter unterzog sich nach einem stationären Krankenhausaufenthalt einer Anschlussheilbehandlung in einer entsprechenden Fachklinik. Dort vereinbarte er Wahlleistungen über eine Chefarztbehandlung.

Die Kosten für den Klinikaufenthalt i. H. v. 1.963,92 EUR erstattete das Landesamt für Finanzen dem Beamten komplett. Die Erstattung für die Chefarztbehandlung i. H. v. zusätzlichen 871,48 EUR lehnte das Amt dagegen ab.

Entscheidung

Das Verwaltungsgericht wies die Klage ab und entschied, dass der Beamte keinen Anspruch auf Kostenerstattung für die Behandlung durch einen Chefarzt im Rahmen einer Anschlussheilbehandlung hat. Nach der Beihilfenverordnung ist zwischen einer Krankenhausbehandlung und einer Anschlussheilbehandlung zu unterscheiden. Daraus ergibt sich, dass Krankenhausbehandlungen beihilfefähig sind. Auch bei einer Anschlussheilbehandlung in Fachklinik für Rehabilitation gibt es beihilfefähige Leistungen. Diese sind in der Beihilfenverordnung jedoch abschließend genannt. Da wahlärztliche Leistungen nicht in der Verordnung aufgezählt sind, sind diese folglich nicht erstattungsfähig.

Die Fürsorgepflicht wird durch die fehlende Erstattung der wahlärztlichen Leistung nicht verletzt, denn die Beihilfenverordnung konkretisiert und begrenzt diese Fürsorgepflicht in zulässiger Weise. Es werden ausreichend Leistungen erstattet und die Begrenzung auf einen Pauschalbetrag ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Damit fehlt es an einer gesetzlichen Grundlage für die Erstattung von wahlärztlichen Leistungen.

8. Pflegekosten: Wann die Haushaltsersparnis nicht abgezogen wird

Wird bei einer Heimunterbringung wegen Pflegebedürftigkeit der private Haushalt aufgelöst, kürzt das Finanzamt die abzugsfähigen Kosten grundsätzlich um die sog. Haushaltsersparnis. Das muss aber nicht immer so sein, wie ein aktueller Fall des Finanzgerichts Köln zeigt.

Hintergrund

Der Sohn machte in seiner Steuererklärung Zahlungen i. H. v. 8.733,40 EUR wegen der Pflegebedürftigkeit seiner Mutter als außergewöhnliche Belastungen geltend. Diese resultierten daraus, dass er für die ungedeckten Heimkosten in Anspruch genommen wurde, da seine Mutter staatliche Hilfe zur Pflege (Heimpflege) erhielt. Die Mutter selbst hatte monatlich Einnahmen aus Renten i. H. v. ca. 1.133 EUR. Die Voraussetzungen der Pflegebedürftigkeit waren bei der Mutter erfüllt.

Da sie vor der Heimunterbringung eine eigene Wohnung unterhielt, die im Zuge der Heimunterbringung aufgelöst wurde, kürzte das Finanzamt die vom Sohn angesetzten Kosten um die sog. Haushaltsersparnis. Dies führte dazu, dass sich die außergewöhnlichen Belastungen nicht mehr steuermindernd auswirkten, da die zumutbare Belastung den nach Abzug der Haushaltsersparnis verbleibenden Betrag überschritten hatte.

Entscheidung

Mit seiner Klage gegen den Abzug der Haushaltsersparnis hatte der Sohn Erfolg. Das Finanzgericht entschied, dass im vorliegenden Fall keine Haushaltsersparnis von den Kosten, die der Sohn für die Unterbringung seiner Mutter in dem Pflegeheim getragen hat, abgezogen werden darf. Zwar kommt ein Abzug der Haushaltsersparnis in Betracht, wenn bei einer Heimunterbringung wegen Pflegebedürftigkeit der private Haushalt aufgelöst wird. Das gilt jedoch nicht, wenn die eigenen Einkünfte und Bezüge der pflegebedürftigen Person, die diese für ihren Unterhalt einsetzt, sowohl über den Regelsätzen für die Grundsicherung nach dem Sozialgesetzbuch des betreffenden Jahres liegen, als auch über dem von der Verwaltung als Haushaltsersparnis anzusetzenden Wert. Die Finanzrichter gehen davon aus, dass es in diesen Fällen an einer Haushaltsersparnis der unterhaltenen Person fehlt.

9. Urlaubsentgelt: Zeiten der Rufbereitschaft sind mit zu berücksichtigen

Werden einem Arbeitnehmer die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft vergütet, muss dieses Entgelt bei der Entgeltfortzahlung für Urlaub einbezogen werden.

Hintergrund

Der Kläger ist als Oberarzt beschäftigt. Er leistete regelmäßig Rufbereitschaftsdienste aufgrund eines im Voraus festgesetzten Dienstplans, während dieser er zu mehreren Einsätzen im Krankenhaus gerufen wurde. Die entsprechenden

Einsatzzeiten im Krankenhaus und die anlässlich dieser Einsätze zurückgelegten Wegezeiten wurden ihm als Überstunden vergütet.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigte der Arbeitgeber allerdings nicht die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während der geleisteten Rufbereitschaft. Der Kläger verlangte ein weiteres Urlaubsentgelt von 136,73 EUR brutto je Urlaubstag, weil die für die Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft geleistete Vergütung kein zusätzlich für Überstunden gezahltes Entgelt darstellt. Während des Urlaubs darf er finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn er regulär gearbeitet hätte.

Der Arbeitgeber ist dagegen der Ansicht, dass Rufbereitschaft und die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit des Klägers zählen.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht urteilte zugunsten des Klägers. Die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft und das dadurch zustehende Entgelt ist bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung für Urlaubszeiten einzubeziehen.

Würde man die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung für Urlaubszeiten unberücksichtigt lassen, wäre dies mit dem Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nicht vereinbar. Ansonsten würde der Kläger während seines Jahresurlaubs nicht sein gewöhnliches Entgelt erhalten.

Das Bundesarbeitsgericht führt weiter aus, dass es zur Erfüllung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub nicht ausreichend ist, dass der Arbeitnehmer in der Zeit des Urlaubs nicht arbeiten muss. Darüber hinaus muss die Zeit der Freistellung von der Arbeit auch bezahlt sein.