



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/2017

1. Nachtarbeitszuschläge müssen anhand des Mindestlohns berechnet werden
2. Zuschuss zur privaten Zusatzversicherung: Barlohn oder Sachbezug?
3. Geschäftsaufgabe: Trotz Elternzeit kann eine Kündigung zulässig sein
4. Künstliche Befruchtung: Wann sind die Kosten als außergewöhnliche Belastungen abziehbar?
5. Haushaltsnahe Dienstleistungen auch im Pflegeheim möglich?
6. Dienst im Katastrophenschutz verlängert nicht den Anspruch auf Kindergeld
7. Zusatzkrankenversicherung: Zuschüsse des Arbeitgebers sind Sachbezüge
8. Gibt es den Pflegefreibetrag auch bei gesetzlicher Unterhaltspflicht?

1. Nachtarbeitszuschläge müssen anhand des Mindestlohns berechnet werden

Sind die Vergütungen von Feiertagen und Nachtarbeitszuschläge auf Basis des Mindestlohns zu berechnen? Ja, sagt das Bundesarbeitsgericht.

Hintergrund

Der Arbeitgeber berechnete bei einer Arbeitnehmerin Nachtzuschläge anhand eines älteren Tarifvertrags mit einem vertraglichen Stundenlohn von 7 EUR. Der anzuwendende ältere Manteltarifvertrag sah u. a. einen Nachtarbeitszuschlag i. H. v. 25 % des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein "Urlaubsentgelt" in Höhe eines eineinhalbfachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor. Zwar hatte der Arbeitgeber nach Einführung des Mindestlohngesetzes neben dem vertraglichen Stundenverdienst von 7 EUR bzw. 7,15 EUR eine Zulage nach dem Mindestlohngesetz gezahlt. Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete er jedoch ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag auf Grundlage der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung. Ein gezahltes Urlaubsgeld rechnete der Arbeitgeber zudem auf Mindestlohnansprüche an. Die Arbeitnehmerin verlangte dagegen, dass alle abgerechneten Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagsstunden mit dem damaligen Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR brutto vergütet werden. Zudem forderte sie, dass der Nachtarbeitszuschlag auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet wird. Die Vorinstanzen urteilten zugunsten der klagenden Arbeitnehmerin.

Entscheidung

Auch das Bundesarbeitsgericht stellte sich auf die Seite der Arbeitnehmerin und entschied, dass der Arbeitgeber die Vergütung für den Feiertag zu Unrecht nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung berechnet hatte. Denn der Arbeitgeber muss nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz dem Arbeitnehmer für die Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Dies gilt auch dann, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem Mindestlohngesetz bestimmt. Eine hiervon abweichende Bestimmung ist dort nicht enthalten. Auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung darf der Arbeitgeber nicht zurückgreifen. Darüber hinaus müssen der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt ebenfalls mindestens auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden. Denn der Mindestlohn ist Teil des tatsächlichen Stundenverdienstes im Sinne des Manteltarifvertrags. Bezüglich des Urlaubsgelds urteilten die Richter, dass dieses nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden darf. Denn das Urlaubsgeld stellt keine Vergütung für geleistete Arbeit dar, sondern ist eine besondere Zahlung, auf das ein eigener Anspruch nach dem Manteltarifvertrag besteht.

2. Zuschuss zur privaten Zusatzversicherung: Barlohn oder Sachbezug?

Zahlt der Arbeitgeber Zuschüsse zu einer privaten Krankenzusatzversicherung, führt das beim Arbeitnehmer zu Sachlohn. In Höhe der Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR bleiben diese Leistungen steuerfrei.

Hintergrund

Der Arbeitgeber bot seinen Mitarbeitern einen Zuschuss an, wenn diese eine private Zusatzkrankenversicherung abschließen. Die Arbeitnehmer schlossen dabei die Versicherungsverträge direkt mit der Versicherungsgesellschaft ab. Sie traten selbst als Versicherungsnehmer auf. Die Beiträge wurden von ihnen direkt an die Versicherung überwiesen, der Arbeitgeber leistete den monatlichen Zuschuss auf das jeweilige Gehaltskonto der Arbeitnehmer. Das Finanzamt wertete die Zuschüsse als steuerpflichtigen Barlohn.

Entscheidung

Das Finanzgericht kam jedoch zu dem Ergebnis, dass auch dann Sachlohn vorliegt, wenn der Arbeitgeber mit Zahlungen an seine Arbeitnehmer die von diesen zu zahlenden Beiträge zu einer Krankenzusatzversicherung bezuschusst. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer den Zuschuss nur dann beanspruchen können, wenn sie eine entsprechende Krankenzusatzversicherung abgeschlossen haben. Auch dürfen die Zuschüsse die gezahlten Beiträge für die Zusatzversicherung nicht übersteigen.

Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber den Versicherungsschutz bei der Versicherung bezieht oder ob die Mitarbeiter selbst Vertragspartner der Versicherung sind.

3. Geschäftsaufgabe: Trotz Elternzeit kann eine Kündigung zulässig sein

Während der Elternzeit ist eine Kündigung nur im Ausnahmefall zulässig. Ein solcher liegt z. B. vor, wenn ein Arzt seine Arztpraxis schließen musste, weil er keinen Nachfolger gefunden hatte, und er deshalb seiner Arbeitnehmerin in Elternzeit kündigen musste.

Hintergrund

Die Klägerin war in einer Arztpraxis beschäftigt und befand sich in Elternzeit. Ihre Arbeitgeberin musste die Praxis aufgeben, da sie keinen Nachfolger fand. Deshalb kündigte sie der Klägerin das Arbeitsverhältnis. Die Bezirksregierung hatte der Kündigung zugestimmt. Gegen diesen Bescheid wandte sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie war der Ansicht, dass eine "nicht weiter geprüfte Betriebsstilllegung" für eine Kündigung in der Elternzeit nicht ausreicht.

Entscheidung

Das Oberverwaltungsgericht entschied, dass die Bezirksregierung die Kündigung zu Recht für zulässig erklärt hatte.

Zwar ist eine Kündigung des Arbeitnehmers während der Elternzeit grundsätzlich unzulässig. In besonderen Fällen kann jedoch eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die erforderliche Zulässigkeitsklärung erfolgt dabei durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Die Aufgabe einer Arztpraxis, und damit die Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers, stellt einen besonderen Fall i. S. d. Gesetzes dar, in dem eine Kündigung während der Elternzeit zulässig ist. Ermessensfehler der Bezirksregierung waren dabei nach der Entscheidung des Gerichts nicht zu erkennen.

4. Künstliche Befruchtung: Wann sind die Kosten als außergewöhnliche Belastungen abziehbar?

Die Aufwendungen einer künstlichen Befruchtung sind steuerlich als außergewöhnliche Belastungen abzugsfähig. Das gilt aber nur dann, wenn die Behandlung mit den Berufsordnungen der Ärzte und dem Embryonenschutzgesetz vereinbar ist. Deshalb kann auch eine Befruchtung von mehr als 3 Eizellen zulässig sein.

Hintergrund

Bei der Ehefrau F wurden in einer österreichischen Klinik im Wege der intrazytoplasmatischen Spermieninjektion (ICSI) mehrere Versuche unternommen, eine Schwangerschaft herbeizuführen, da Ehemann M an einer sog. Subfertilität litt. Erst wurden 4, später 7 Eizellen befruchtet und anschließend die jeweils verbliebenen 2 Embryonen eingesetzt.

Die Behandlungskosten von rund 17.000 EUR machte M als außergewöhnliche Belastung geltend. Das Finanzamt und auch das Finanzgericht lehnten die Berücksichtigung der Kosten mit der Begründung ab, dass die Befruchtung von mehr als 3 Eizellen dem Embryonenschutzgesetz widerspricht.

Entscheidung

Die Revision beim Bundesfinanzamt hatte Erfolg. Die Richter verwiesen auf ihre ständige Rechtsprechung, nach der Aufwendungen für die künstliche Befruchtung bei Sterilität als außergewöhnliche Belastung anzuerkennen sind. Voraussetzung ist, dass die Behandlung mit den Berufsordnungen für Ärzte und den innerstaatlichen Gesetzen, insbesondere dem Embryonenschutzgesetz, in Einklang steht.

Die Berufsordnungen für Ärzte verbieten bei einer ICSI indes nicht, mehr als 3 Eizellen zu befruchten. Die Beschränkung auf maximal 3 Embryonen bezieht sich lediglich auf die Übertragung der Embryonen, nicht auf die Befruchtung.

Auch das Embryonenschutzgesetz steht der Befruchtung von mehr als 3 Eizellen nicht entgegen. Das Gesetz verbietet zum einen, innerhalb eines Zyklus mehr als 3 Embryonen zu übertragen und zum anderen, mehr Eizellen zu befruchten, als innerhalb eines Zyklus übertragen werden sollen. Der Wortlaut legt somit die Zahl der Eizellen, die höchstens befruchtet werden dürfen, nicht fest. Verboten ist vielmehr nur, mehr Eizellen zu befruchten, als innerhalb eines Zyklus übertragen werden sollen.

5. Haushaltsnahe Dienstleistungen auch im Pflegeheim möglich?

Wer in einer Seniorenresidenz einen eigenen Haushalt bewohnt, kann für die Pflege- und Betreuungsleistungen die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Hintergrund

Die Mutter des Steuerpflichtigen lebte in einer Seniorenresidenz und bewohnte dort ein Einbettzimmer. Für die Pflege- und Betreuungsleistungen wurde die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen beantragt. Das Finanzamt lehnte dies ab und begründete dies damit, dass eine selbstständige Haushalts- und Wirtschaftsführung in dem Einbettzimmer nicht möglich war, da eine Küche bzw. eine Kochgelegenheit fehlte.

Entscheidung

Auch die Klage vor dem Finanzgericht hatte keinen Erfolg. Zwar kann die Steuerermäßigung grundsätzlich auch für die Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen in Anspruch genommen werden, die einem Steuerpflichtigen wegen Unterbringung in einem Heim oder zur dauernden Pflege entstehen. Voraussetzung ist jedoch, dass ein Haushalt vorliegt.

Unter Haushalt ist die Wirtschaftsführung mehrerer in einer Familie zusammenlebender Personen oder einer einzelnen Person zu verstehen. Das Wirtschaften im Haushalt umfasst z. B. das Kochen, Wäsche waschen, Reinigung der Räume und ähnliche Tätigkeiten, die für die Haushaltung oder die Haushaltsmitglieder erbracht werden. Ein solcher Haushalt kann grundsätzlich auch von dem Bewohner einer Seniorenresidenz geführt werden. Die Räumlichkeiten müssen aber so ausgestattet sein, dass sie für eine Haushaltsführung geeignet sind. Erforderlich ist insbesondere, dass Bad, Küche, Wohn- und Schlafbereich individuell genutzt werden können und abschließbar sind. Diese Voraussetzungen lagen hier nicht vor, sodass die Steuerermäßigung nicht gewährt werden konnte.

6. Dienst im Katastrophenschutz verlängert nicht den Anspruch auf Kindergeld

Für ein studierendes Kind gibt es bis zur Altersgrenze von 25 Jahren Kindergeld. Eine studienbegleitende Tätigkeit im Katastrophenschutz rechtfertigt keine Verlängerung des Kindergeldanspruchs.

Hintergrund

Der Sohn arbeitete während seines Medizinstudiums im Katastrophenschutz. Da diese Tätigkeit seiner Meinung nach zu einer Verzögerung des Studiums führte und zudem eine Freistellung vom Wehrdienst bewirkte, beantragte der Vater Kindergeld über das 25. Lebensjahr des Sohnes hinaus. Der Katastrophenschutz muss deshalb den Diensten gleich gestellt werden, die nach dem Gesetz zu einer Verlängerung des Kindergeldbezugs führen. Die Familienkasse schloss sich diesen Argumenten nicht an und verweigerte eine weitere Zahlung des Kindergelds.

Entscheidung

Das Finanzgericht folgte der Familienkasse und wies die Klage ab. Das Gesetz enthält eine abschließende Aufzählung, welche Dienste dazu führen, dass sich der Kindergeldbezug verlängert. Diese Regelung ist ein Ausgleich dafür, dass Kinder typischerweise während des Wehrdienstes und der genannten Ersatzdienste steuerlich nicht berücksichtigt werden können. Dagegen konnte der Vater für seinen Sohn während des Studiums und des begleitenden Katastrophenschutzes Kindergeld beanspruchen. Deshalb ist eine Verlängerung der staatlichen Förderung durch Kindergeld oder Kinderfreibetrag nicht sachgerecht – und sie würde auch dazu führen, dass andere Eltern benachteiligt werden. Denn Eltern können für ein studierendes Kind ab dem 25. Lebensjahr den Abzug von außergewöhnlichen Belastungen (sog. Unterhaltsfreibetrag) beanspruchen, was in vielen Fällen günstiger ist als Kindergeld und Kinderfreibetrag.

7. Zusatzkrankenversicherung: Zuschüsse des Arbeitgebers sind Sachbezüge

Zahlt der Arbeitgeber Zuschüsse zu einer privaten Zusatzkrankenversicherung seiner Arbeitnehmer, führt dies zu Sachlohn. Dieser kann aber unter die 44-EUR-Freigrenze fallen. Ob diese Finanzgerichtsentscheidung vor dem Bundesfinanzhof Bestand haben wird, bleibt abzuwarten.

Hintergrund

Ein Arbeitgeber bot seinen Arbeitnehmern den Abschluss privater Zusatzkrankenversicherungen an. Dies unterstützte er mit Zuschüssen. Die Arbeitnehmer schlossen dabei die Versicherungsverträge direkt mit der Versicherungsgesellschaft ab und waren selbst Versicherungsnehmer. Die Beiträge wurden von ihnen direkt an die Versicherung überwiesen, der Arbeitgeber leistete lediglich seinen monatlichen Zuschuss auf die Gehaltskonten der Arbeitnehmer. Arbeitnehmer, die dieses Angebot nicht annahm, hatten keinen ersatzweisen Geldwertanspruch.

Das Finanzamt wertete die Zahlungen als Barlohn. Die monatliche 44-EUR-Grenze für Sachbezüge konnte deshalb nicht angewendet werden.

Entscheidung

Das Finanzgericht entschied dagegen, dass es sich bei den Zuschusszahlungen um Sachlohn handelt, sodass die 44-EUR-Freigrenze anwendbar ist. Die Richter bezogen sich auf die neuere höchstrichterliche Rechtsprechung. Nach dieser ist für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn der Rechtsgrund des Zuflusses entscheidend. Kann ein Arbeitnehmer nur die Sache selbst beanspruchen, liegen steuerbegünstigte Sachbezüge vor. Dann spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber erhält oder von einem Dritten auf Kosten des Arbeitgebers. Darüber hinaus ist unbeachtlich, ob der Arbeitnehmer selbst Vertragspartner des Dritten ist oder der Arbeitgeber die Sachleistung bei dem Dritten bezieht.

Kann ein Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags Versicherungsschutz verlangen, ist der Krankenversicherungsschutz als Sachlohn zu qualifizieren. Das gilt auch für den hier vorliegenden Fall, wenn der Arbeitgeber die Beiträge des Arbeitnehmers zu einer Zusatzkrankenversicherung bezuschusst – allerdings nur dann, wenn ein Anspruch auf diesen Zuschuss nur bei einem abgeschlossenen Versicherungsvertrag besteht und nicht die gezahlten Beiträge des Arbeitnehmers übersteigt.

8. Gibt es den Pflegefreibetrag auch bei gesetzlicher Unterhaltspflicht?

Auch bei Pflegeleistungen in der Familie und bei Bestehen einer gesetzlichen Unterhaltspflicht steht der pflegenden Person bei der Erbschaftsteuer der Freibetrag für Pflegeleistungen zu.

Hintergrund

Tochter T nahm ihre pflegebedürftige Mutter M in ihr Haus auf und übernahm auf eigene Kosten die Pflege. Die Pflegekasse gewährte M ein Pflegegeld nach Pflegestufe III. T war nach dem Tod der M Miterbin zu 1/2. Zum Nachlass gehörten neben Grundvermögen Bankguthaben i. H. v. rund 800.000 EUR.

Bei der Festsetzung der Erbschaftsteuer verweigerte das Finanzamt den Pflegefreibetrag von 20.000 EUR. Denn T war nach Ansicht des Finanzamts gegenüber M aufgrund ihrer Unterhaltspflicht gesetzlich zur Pflege verpflichtet gewesen und daher nicht unentgeltlich oder gegen zu geringes Entgelt tätig geworden.

Das Finanzgericht entschied dagegen, dass T gegenüber M wegen des umfangreichen Vermögens der M gar nicht unterhaltspflichtig gewesen war, und gab der Klage statt.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof zeigte sich ebenso großzügig wie das Finanzgericht und wies die Revision des Finanzamts zurück.

Der Pflegefreibetrag steht Personen zu, die dem Erblasser oder Schenker unentgeltlich oder gegen unzureichendes Entgelt Pflege oder Unterhalt gewährt haben, soweit das Zugewendete als angemessenes Entgelt anzusehen ist. Es reicht aus, dass die Pflege des Erblassers durch seine Hilfsbedürftigkeit veranlasst war. Voraussetzung ist, dass die Pflegeleistungen regelmäßig und über eine längere Dauer erbracht werden und im allgemeinen Verkehr einen Geldwert haben.

Die Zuwendung kann auch dann ein angemessenes Entgelt für die gewährte Pflege sein, wenn der Erbe nach Zivilrecht gegenüber dem Erblasser unterhaltspflichtig ist. Unterhaltspflichtig sind Verwandte in gerader Linie. Eine gesetzliche Unterhaltspflicht steht der Gewährung des Pflegefreibetrags jedoch nicht entgegen. Denn aus der Verpflichtung zum Unterhalt folgt nicht eine generelle Verpflichtung zur persönlichen Pflege. Der Unterhaltspflichtige schuldet vielmehr nur den Barunterhalt zur Deckung des Lebensbedarfs. Kinder sind also gegenüber ihren Eltern grundsätzlich nicht zur Erbringung einer persönlichen Pflegeleistung verpflichtet.

Diese weite Auslegung entspricht nicht nur dem Wortlaut, sondern auch dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Mit der Erhöhung des Freibetrags auf 20.000 EUR sollten die steuerliche Berücksichtigung von Pflegeleistungen verbessert und nicht unterhaltspflichtige nahe Angehörige von der Freibetragsregelung ausgenommen werden.