



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 II/2018

1. Dienst im Katastrophenschutz verlängert nicht den Anspruch auf Kindergeld
2. Krankheitskosten gehören nicht zu den Sonderausgaben
3. Teambildende Maßnahmen und Arbeitsunfall
4. Kein Krankengeld während Erholungsurlaub?
5. Unfallversicherung: Sind Umwege versichert?
6. Warum der Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist
7. Ist der ärztliche Bereitschaftsdienst bei Veranstaltungen von der Umsatzsteuer befreit?
8. Sportveranstaltung des Arbeitgebers: Wann liegt ein Arbeitsunfall vor?
9. Wiederholte befristete Anstellungen: Vorsicht bei älteren Arbeitnehmern

1. Dienst im Katastrophenschutz verlängert nicht den Anspruch auf Kindergeld

Wer einen Dienst im Katastrophenschutz ableistet, um sich damit von der Wehrpflicht zu befreien, kann nicht damit rechnen, dass sich deshalb der Anspruch auf Kindergeld über das 25. Lebensjahr hinaus verlängert.

Hintergrund

Der Sohn absolvierte nach seiner schulischen Ausbildung ein Studium. Dieses schloss er kurz vor Vollendung des 26. Lebensjahres ab. Bereits mit 18 Jahren hatte er sich zum Dienst im Katastrophenschutz für mindestens 6 Jahre verpflichtet und konnte sich damit vom Wehrdienst freistellen lassen. Die Familienkasse gewährte dem Vater das Kindergeld nur bis zu dem Monat, in dem der Sohn sein 25. Lebensjahr vollendete. Den Antrag des Vaters, das Kindergeld wegen des Dienstes im Katastrophenschutz weiter zu gewähren, lehnten die Familienkasse und auch das Finanzgericht ab.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof schloss sich diesen Entscheidungen an und wies die Revision des Vaters zurück. Zur Begründung führten die Richter aus, dass der Sohn nicht die Voraussetzungen für die Verlängerung des Berücksichtigungszeitraums über das 25. Lebensjahr hinaus erfüllt. Weder hat er den gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst geleistet, noch hat er sich freiwillig für die Dauer von höchstens 3 Jahren zum Wehrdienst verpflichtet. Darüber hinaus übte er keine Tätigkeit als Entwicklungshelfer aus, die vom Grundwehrdienst oder Zivildienst befreit. Die gesetzliche Regelung enthält eine abschließende Aufzählung der Verlängerungstatbestände. Der ersatzweise geleistete Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz ist hier nicht genannt und kann deshalb nicht als Verlängerungstatbestand anerkannt werden.

Außerdem werden die in den Verlängerungstatbeständen erfassten Dienste typischerweise in Vollzeit geleistet, was bei dem vom Sohn geleisteten Dienst im Katastrophendienst nicht der Fall war. Dieser Dienst konnte neben einer Ausbildung durchgeführt werden, sodass sich dadurch die Ausbildung nicht verzögerte. Eine Regelungslücke im Gesetz konnten die Richter demnach nicht erkennen.

2. Krankheitskosten gehören nicht zu den Sonderausgaben

Wer im Rahmen einer privaten Krankenversicherung seine Krankheitskosten selbst trägt, um damit eine Beitragsrückerstattung zu erreichen, kann diese Kosten nicht von den erstatteten Beiträgen abziehen.

Hintergrund

Die Eheleute waren privat krankenversichert. Ihre Beiträge beliefen sich im Jahr 2013 auf rund 3.400 EUR. Für das Vorjahr erhielten sie im Jahr 2013 eine Beitragsrückerstattung von 1.000 EUR. Um in den Genuss dieser Beitragsrückerstattung zu kommen, hatten sie im Vorjahr angefallene Krankheitskosten i. H. v. 600 EUR selbst getragen und nicht bei ihrer Krankenversicherung geltend gemacht.

In der Steuererklärung kürzten die Eheleute die als Sonderausgaben abziehbaren gezahlten Krankenversicherungsbeiträge um die erhaltenen Beitragsrückerstattungen. Gleichzeitig minderten sie aber auch die Erstattungen um die selbst getragenen Krankheitskosten. Denn ihrer Meinung nach waren sie insoweit wirtschaftlich belastet.

Sowohl das Finanzamt als auch das Finanzgericht lehnten die Kürzung der Erstattungen ab. Denn dabei handelt es sich nicht um "Beiträge" im Sinne der gesetzlichen Regelung. Eine Verrechnung darf auch nicht dazu führen, dass Krankheitskosten als Sonderausgaben abgezogen werden können.

Entscheidung

Die Revision der Eheleute beim Bundesfinanzhof hatte keinen Erfolg. Die Richter entschieden, dass aus der gesetzlichen Formulierung (Beiträge "zu" einer Krankenversicherung) folgt, dass nur solche Ausgaben als Beiträge zur Krankenversicherung anzusehen sind, die zumindest im Zusammenhang mit der Erlangung des Versicherungsschutzes stehen und damit der Vorsorge dienen. Zahlungen aufgrund von Selbst- bzw. Eigenbeteiligungen an entstehenden Kosten sind jedoch keine Beiträge zu einer Versicherung. Der Unterschied zum Selbstbehalt liegt lediglich darin, dass dort bereits im Vorhinein verbindlich auf einen Versicherungsschutz verzichtet wird. Bei Vorliegen der konkreten Krankheitskosten kann man sich entscheiden, ob man sie selbst tragen will, um die Beitragserstattungen zu erhalten. In beiden Fällen trägt der Versicherte die Krankheitskosten aber nicht, um den Versicherungsschutz als solchen zu erlangen. Die Krankheitskosten der Eheleute konnten sich deshalb auf die Höhe des Sonderausgabenabzugs nicht auswirken.

3. Teambildende Maßnahmen und Arbeitsunfall

Bei Privatveranstaltungen gibt es keinen Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung. Das gilt auch dann, wenn die Veranstaltung als teambildende Maßnahme betriebsdienlich ist.

Hintergrund

Die Klägerin stand als Teamleiterin einer 10-köpfigen Abteilung vor. Als teambildende Maßnahme unternahm sie mit der Abteilung einen Ausflug zur Eisbahn. Dafür gab es keine Zeitgutschrift. Die Kosten der Veranstaltung übernahm die Teamleiterin. Beim Betreten der Eisfläche rutschte die Klägerin aus und brach sich durch den Sturz das Handgelenk. Nachdem die Berufsgenossenschaft ihren Antrag auf Anerkennung eines Arbeitsunfalls abgelehnt hatte, erhob die Teamleiterin Klage beim Sozialgericht.

Entscheidung

Die Klage hatte keinen Erfolg. Das Sozialgericht lehnte einen Arbeitsunfall ab und gab mit seiner Entscheidung der Berufsgenossenschaft recht. Eine teambildende Maßnahme wie das Eislaufen konnte nicht als arbeitsvertragliche Pflicht gewertet werden. Darüber hinaus war die Teamleiterin lediglich zur Organisation der Veranstaltung verpflichtet. Eine Verpflichtung zur aktiven Teilnahme bestand jedoch nicht.

Das Eislaufen stellte auch keine Gemeinschaftsveranstaltung wie beispielsweise eine Weihnachtsfeier dar. Hierfür fehlte es an dem erforderlichen Einvernehmen der Unternehmensleitung. Durch die Übernahme der Kosten durch die Teamleiterin handelte es sich vielmehr um eine private Veranstaltung. Und diese begründet keinen Versicherungsschutz, selbst wenn sie betriebsdienlich sein sollte.

4. Kein Krankengeld während Erholungsurlaub?

Bei Krankengeldbeziehern muss die Krankenkasse auch mögliche Vorteile eines Erholungsurlaubs berücksichtigen. Sie darf deshalb die Zahlung von Krankengeld während eines Urlaubs im Ausland nicht grundsätzlich verweigern. Das gilt zumindest dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit durchgehend bescheinigt wurde und der behandelnde Arzt keine Bedenken gegen den Auslandsurlaub hatte.

Hintergrund

Der Kläger war gesetzlich krankenversichert. Er war arbeitsunfähig erkrankt und bezog Krankengeld von seiner Krankenkasse. Da sein Arzt ihm die Reisefähigkeit bescheinigt hatte, wollte der Kläger mit seiner Familie für einen Erholungsurlaub für knapp 2 Wochen in ein Ferienhaus an der Mittelmeerküste fahren. In diesem Zeitraum waren keine Arzttermine geplant.

Die Krankenkasse verweigerte dem Kläger für die Zeit seines Urlaubs im Ausland die Zahlung von Krankengeld. Insbesondere wendete sie ein, dass die Erkrankung des Klägers sich im Urlaub verschlechtern könnte. Zudem war eine positive Auswirkung des Urlaubs auf dessen Genesung nicht gesichert. Gegen die Streichung des Krankengelds legte der Versicherte Klage beim Sozialgericht ein.

Entscheidung

Die Klage des Versicherten hatte Erfolg. Das Sozialgericht entschied, dass die Krankenkasse ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt hatte. Denn sie berücksichtigte einen möglichen Vorteil eines Erholungsurlaubs für den Kläger nicht genügend. Darüber hinaus hätte die Krankenkasse beachten müssen, dass der Urlaub des Klägers schon vor seiner Arbeitsunfähigkeit gebucht worden war.

Die Vorschriften über das Ruhen des Krankengeldanspruchs bei einem Auslandsurlaub sollten nur eine ungerechtfertigte Inanspruchnahme von Krankengeld in den Fällen verhindern, in denen die Arbeitsunfähigkeit im Ausland nur mit Schwierigkeiten festgestellt werden kann. Bei dem Kläger war die Arbeitsunfähigkeit jedoch in Deutschland festgestellt worden und lag auch während des Urlaubs vor. Damit verblieb für eine Ablehnung durch die Krankenkasse kein Raum mehr.

5. Unfallversicherung: Sind Umwege versichert?

Eigentlich ist es klar geregelt: Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht grundsätzlich nur für den direkten Weg zwischen Arbeitsstätte und der Wohnung. Von diesem Grundsatz machen die Gerichte so gut wie keine Ausnahme. Auch nicht im Fall eines Arbeitnehmers, der den richtigen Ausstieg am Bahnhof verpasste.

Hintergrund

Die Arbeitnehmerin fuhr mit dem Zug von der Arbeit nach Hause. Sie verpasste den Ausstieg an ihrem Heimatbahnhof und verblieb im Zug. Diesen verließ sie an der nächsten Haltestelle. Dort überquerte sie die Bahngleise, um den am gegenüberliegenden Bahnsteig bereitstehenden Zug in die Gegenrichtung zu erreichen. Dabei wurde sie von einer Rangierlok erfasst und tödlich verletzt.

Nachdem die Berufsgenossenschaft das Vorliegen eines Arbeitsunfalls verneint hatte, wurde gegen die Ablehnung Klage erhoben. Das Sozialgericht hat die dagegen gerichtete Klage abgewiesen.

Entscheidung

Die Vorinstanz hatte die Klage abgewiesen und ebenso wies das Landessozialgericht die Berufung zurück. Damit bestätigte das Gericht die Auffassung der Berufsgenossenschaft, dass auf einem Um- bzw. Abweg kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht. Denn unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht grundsätzlich nur der direkte Weg von der Arbeitsstätte zur Wohnung. Sobald der direkte Weg verlassen und der Abweg begonnen wird, existiert daher kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung mehr. Erst wenn sich der Versicherte wieder auf dem direkten Weg befindet und der Abweg beendet ist, lebt der Versicherungsschutz wieder auf.

Im vorliegenden Fall war der Umweg auch nicht verkehrsbedingt erforderlich geworden, da der Haltepunkt am Heimatbahnhof nicht ausgefallen war. Deshalb konnte das Abweichen von dem direkten Weg auch nicht ausnahmsweise in den Schutz der Wegeunfallversicherung einbezogen werden.

6. Warum der Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist

Muss ein Arbeitnehmer während eines Bereitschaftsdienstes innerhalb kürzester Zeit einsatzbereit sein, zählt dieser Dienst zur Arbeitszeit. Das gilt auch dann, wenn die Bereitschaft zu Hause abgeleistet wird.

Hintergrund

Ein Feuerwehrmann aus Nivelles in Belgien musste sich in einer Woche pro Monat abends und am Wochenende für Einsätze bereithalten und dabei innerhalb von höchstens 8 Minuten auf der Feuerwache erscheinen. Er war deshalb der Meinung, dass diese Bereitschaftszeiten als Arbeitszeiten anzusehen sind. Vor dem belgischen Arbeitsgericht klagte er gegen seinen Arbeitgeber und verlangte die Vergütung seiner daheim geleisteten Bereitschaftsdienste. Das zuständige Arbeitsgericht in Brüssel fragte zu dem Fall den Europäischen Gerichtshof an.

Entscheidung

Der Europäische Gerichtshof gab dem Kläger recht und entschied, dass es als Arbeitszeit anzusehen ist, wenn der Feuerwehrmann nach Vorgabe des Arbeitgebers im Falle eines Notrufs innerhalb von 8 Minuten auf der Wache erscheinen muss. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, persönlich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort innerhalb von 8 Minuten zu erscheinen, schränkt ihn objektiv darin ein, sich eigenen Tätigkeiten zu widmen. Dadurch unterschied sich die Situation des betroffenen Feuerwehrmanns von der anderer Arbeitnehmer, die einfach nur für ihren Arbeitgeber erreichbar sein müssten. Für unerheblich hielten sie es die Richter, dass der Arbeitnehmer sich dabei zu Hause aufhielt.

Zur Frage, inwiefern Bereitschaftsdienste vergütet werden müssen, hat der Europäische Gerichtshof nicht entschieden, da hier nationale Regeln ausschlaggebend sind und nicht EU-Recht. Die endgültige Entscheidung über die Vergütung der Bereitschaftsdienstzeiten im Fall des belgischen Feuerwehrmanns muss nun das zuständige Brüsseler Gericht treffen.

7. Bereitschaftsdienst bei Veranstaltungen von der Umsatzsteuer befreit?

Es liegt keine von der Umsatzsteuer befreite ärztliche Heilbehandlung vor, wenn bei einer Veranstaltung einem Arzt die Anwesenheit vom Veranstalter pauschal stundenweise vergütet wird.

Hintergrund

Der Kläger erzielte als Arzt u. a. Einnahmen für den Bereitschaftsdienst bei Sport- und ähnlichen Veranstaltungen. Zu seinen Aufgaben gehörte es, den Veranstaltungsbereich

im Vorfeld zu kontrollieren und die Verantwortlichen im Hinblick auf mögliche Gesundheitsgefährdungen zu beraten. Während der Veranstaltung sollte er kontinuierlich Rundgänge durchführen, um dabei frühzeitig Gefahren und gesundheitliche Probleme der anwesenden Personen zu erkennen. Dazu gehörte insbesondere eine Herzsportgruppe. Diese Leistungen wertete das Finanzamt insgesamt als umsatzsteuerpflichtig. Dagegen wehrte sich der Arzt mit seiner Klage.

Entscheidung

Die Klage hatte immerhin teilweise Erfolg. Denn zumindest die ärztliche Überwachung der Vitalwerte der Teilnehmer einer sog. Herzsportgruppe stellte nach Auffassung des Gerichts eine umsatzsteuerfreie ärztliche Heilbehandlung dar.

Dagegen wertete es die notärztliche Betreuung von und die Einsatzbereitschaft bei Veranstaltungen nicht als umsatzsteuerfreie Heilbehandlung. Vielmehr stellte sich der Arzt durch seine Anwesenheit für eventuelle Heilbehandlungen erst zur Verfügung. Gegenüber dem Veranstalter als Leistungsempfänger leistete er nur seine Anwesenheit und Einsatzbereitschaft. Die Anwesenheit bei Einsatzbereitschaft war aber nicht Teil eines konkreten, individuellen, der Diagnose, Behandlung, Vorbeugung und Heilung von Krankheiten oder Gesundheitsstörungen dienenden Leistungskonzepts. Es fehlte ein Leistungskonzept, das sich auf eine konkrete Person bezog. Vielmehr war völlig ungewiss, wer und ob überhaupt jemand eine ärztliche Behandlung beanspruchen wird.

Im Ergebnis konnte der Arzt deshalb die Umsatzsteuerbefreiung nicht in Anspruch nehmen.

8. Sportveranstaltung des Arbeitgebers: Wann liegt ein Arbeitsunfall vor?

Ob eine vom Arbeitgeber organisierte Sportveranstaltung eine versicherte Tätigkeit darstellt, hängt insbesondere davon ab, ob die Gemeinschaft oder der Wettkampfscharakter im Vordergrund steht.

Hintergrund

Ein Arbeitgeber organisierte ein Volleyballturnier. An diesem nahmen 150 bis 200 Beschäftigte teil. Darüber hinaus waren auch Familienmitglieder und weitere Zuschauer eingeladen. Bei dem Turnier zog sich eine Arbeitnehmerin eine Knieverletzung zu. Diesen machte sie als Arbeitsunfall geltend.

Entscheidung

Die Klage der Arbeitnehmerin hatte keinen Erfolg, das Sozialgericht verneinte einen Arbeitsunfall. Damit eine versicherte Tätigkeit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung angenommen werden kann, muss sich die entsprechende Veranstaltung an alle Betriebsangehörigen richten, um die Zusammengehörigkeit zu fördern. Wenn allerdings auch andere Personen neben den Beschäftigten eingeladen werden und ein Rahmenprogramm für die nicht sportinteressierten Arbeitnehmer fehlt, ist diese Voraussetzung nicht gegeben. Denn dadurch ist ein Teil der Beschäftigten von vornherein von der Veranstaltung ausgeschlossen. Stehen zudem Freizeit und Unterhaltung bzw. sportliche Interessen im Vordergrund, fehlt es ebenfalls an einem betrieblichen Zusammenhang, um einen Arbeitsunfall bejahen zu können. Da es sich im vorliegenden Fall um eine rein sportliche Veranstaltung mit Wettkampfscharakter handelte und die Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls nicht im Vordergrund stand, war die Teilnahme keine versicherte Tätigkeit. Damit war die Knieverletzung der Arbeitnehmerin kein Arbeitsunfall.

9. Wiederholte befristete Anstellungen: Vorsicht bei älteren Arbeitnehmern

Will ein Arbeitgeber einen älteren Arbeitnehmer wiederholt befristet einstellen, darf er sich nicht jedes Mal auf § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz berufen. Denn dies ist nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Köln unzulässig, weil ein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung vorliegt.

Hintergrund

Eine 52-jährige Arbeitnehmerin war mehr als 4 Monate arbeitslos. Von 2007 bis 2012 arbeitete sie bei einer Arbeitgeberin, das Beschäftigungsverhältnis war mit Verweis auf § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz befristet worden. Nach einer anschließenden weiteren Arbeitslosigkeit von 4 Monaten nahm die Arbeitnehmerin bei derselben Arbeitgeberin ihre Arbeit wieder auf. Der Vertrag wurde erneut aufgrund § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz bis Juli 2017 befristet. Gegen diese Befristung klagte die Arbeitnehmerin.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin recht und entschied, dass die Befristung unzulässig war. Wird die Befristungsregelung des § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz durch denselben Arbeitgeber mehrfach in Anspruch genommen, liegt eine unzulässige Altersdiskriminierung vor.

Nach § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz darf mit einem älteren Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr für die Dauer von bis zu 5 Jahren ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden. Eine solche auf § 14 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz gestützte Befristung kann bei demselben Arbeitgeber jedoch nach Ansicht der Arbeitsrichter nur einmal in Anspruch genommen werden. Denn ansonsten wäre die Befristung nicht mit Unionsrecht vereinbar.