



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/2019

1. Atembeschwerden durch Tonerstaub ist keine berufsbedingte Erkrankung
2. Ehegatte als Minijobber: Vorsicht bei der Überlassung eines Firmenwagens
3. Ehegatten-Arbeitsverhältnisse: Gehaltsumwandlung muss Fremdvergleich standhalten
4. Leistungen eines Arbeitgebers an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen: Arbeitslohn?
5. Sind medizinische Hotlines von der Umsatzsteuer befreit?
6. Honorarärzte: Eingliederung in den Krankenhausbetrieb führt zur abhängigen Beschäftigung

1. Atembeschwerden durch Tonerstaub ist keine berufsbedingte Erkrankung

Tonerstaub aus Kopierern und Druckern wird nicht als Ursache einer Berufskrankheit anerkannt, da deren gesundheitsschädliche Wirkung nicht generell nachgewiesen ist.

Hintergrund

Der Kläger war fast 4 Jahre in einem Kopiererraum tätig. In dem 30 m² großen Raum erledigte er täglich Kopier- und Druckaufträge im Umfang von 5.000 bis 10.000 Blatt. Mit der Zeit litt er zunehmend an Atembeschwerden. Er vermutete deshalb, dass die Krankheit sich berufsbedingt entwickelt hatte und beantragte die Anerkennung als Berufskrankheit. Der Sozialversicherungsträger ließ ein medizinisches Gutachten erstellen und den Arbeitsplatz untersuchen. Letztendlich lehnte er die Anerkennung ab.

Entscheidung

Das Landessozialgerichts lehnte die Anerkennung einer Berufskrankheit ab. Grund dafür war u. a. ein weiteres Sachverständigengutachten. Welchen Stoffen der Betroffene genau ausgesetzt war, ließ sich allerdings nicht mehr nachweisen. Der Arbeitsplatz, an dem der Mann gearbeitet hatte, war in der Zwischenzeit umgestaltet worden. Deshalb konnte keine Analyse vor Ort mehr durchgeführt werden. Einen arbeitsplatzbezogenen Inhalationstest zum Nachweis einer allergischen Reaktion hatte der Kläger zudem verweigert. Schon vor seiner Tätigkeit im Kopiererraum litt der Kläger saisonal an Heuschnupfen. In einem ärztlichen Gutachten von 2004 hieß es, dass eine Verschlimmerung der Asthmaerkrankung durch die berufliche Tätigkeit als Vervielfältiger möglich war. Allerdings ist davon auszugehen, dass nicht der Tonerstaub, sondern vor allem feine und ultrafeine Staubpartikel eine reizende Wirkung auf die über Jahre hinweg chronisch entzündlich veränderten Schleimhäute der oberen und unteren Atemwege hatten. Eine solche Erkrankung gibt es in der Liste der Berufskrankheiten jedoch nicht.

2. Ehegatte als Minijobber: Vorsicht bei der Überlassung eines Firmenwagens

Wer seinen Ehepartner im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses beschäftigt, sollte ihm keinen Dienstwagen zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung überlassen. Denn dies ist fremdunüblich, sodass das Arbeitsverhältnis nicht anerkannt wird.

Hintergrund

Der Ehemann M führte einen Einzelhandel. Seine Ehefrau F, die in ihrem Hauptberuf zeitbeschäftigte Arbeitnehmerin war, wurde in den Jahren 2012 bis 2014 von M im Rahmen eines Minijobs als Büro- und Kurierkraft angestellt. Der Arbeitslohn wurde im Wesentlichen durch die private Nutzungsmöglichkeit eines von F für die Kurierfahrten einzusetzenden Betriebs-Pkw abgegolten. Den Sachbezug aus der Pkw-Nutzung ermittelte M nach der 1%-Regelung. Den Differenzbetrag zum Lohnanspruch zahlte er aus.

Die vereinbarte Vergütung aus dem Minijob plus Abgaben und sämtliche Fahrzeugaufwendungen erfasste M als Betriebsausgaben, als fiktive Betriebseinnahme setzte er den Sachbezug aus der privaten Nutzungsmöglichkeit an.

Das Finanzamt war der Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis einem Fremdvergleich nicht standhielt. Die mit dem Pkw in Zusammenhang stehenden Aufwendungen und Erträge ließ es deshalb ebenso unberücksichtigt wie die Lohnaufwendungen und die als fiktive

Betriebseinnahme erfassten Sachbezüge aus der Nutzungsüberlassung. Für M ergaben sich daraus jährliche Gewinnerhöhungen zwischen 6.000 EUR und 7.000 EUR.

Entscheidung

Nachdem das Finanzgericht das Arbeitsverhältnis anerkannt hatte, widersprach der Bundesfinanzhof diesem Urteil. Im Rahmen der Gesamtwürdigung muss geprüft werden, ob die Vertragschancen und -risiken in fremdüblicher Weise verteilt sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Arbeitgeber typischerweise nur dann ein Fahrzeug zur uneingeschränkten Privatnutzung überlässt, wenn sich sein Aufwand zuzüglich des Barlohns als wertangemessene Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft darstellt. Während sich bei einem hohen Gehalt der Umfang der Privatnutzung auf den Aufwand des Arbeitgebers nur verhältnismäßig gering auswirkt und daher bei der Kalkulation des Kostenaufwands untergeordnet sein kann, stellte sich dies bei dem vorliegend niedrigen Gehalt anders dar. Denn bei einer geringfügigen monatlichen Vergütung, die durch die private Pkw-Nutzung erfüllt wird, hängt der Gesamtaufwand des Arbeitgebers praktisch unmittelbar vom Umfang der Privatnutzung ab. Bei einer Steigerung der Privatnutzung kann sich somit der Gesamtaufwand des Arbeitgebers im Vergleich zu der vereinbarten Grundvergütung unverhältnismäßig erhöhen. Dieses Risiko führt zur fremdunüblichkeit und damit zur steuerlichen Nichtanerkennung des Arbeitsverhältnisses. Ein fremder Arbeitgeber eines geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers würde diesem ein Fahrzeug nur unter einer Kilometerbegrenzung für private Fahrten oder einer Zuzahlung stellen.

3. Ehegatten-Arbeitsverhältnisse: Gehaltsumwandlung muss Fremdvergleich standhalten

Bei den Regelungen im Rahmen eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses muss der Fremdvergleich immer im Auge behalten werden. Sonst wird die Beschäftigung steuerlich nicht anerkannt – so z. B., wenn knapp 50 % des Arbeitslohns über eine Gehaltsumwandlung in eine überbetriebliche Unterstützungskasse eingezahlt wird.

Hintergrund

Die Ehefrau war als Verkaufsleiterin im Betrieb ihres Ehemanns angestellt und wurde wegen des Ehegatten-Arbeitsverhältnisses nicht als sozialversicherungspflichtig behandelt. Darum wurde vereinbart, dass ein Teil ihres Arbeitslohns (1.830 EUR monatlich) in eine überbetriebliche Unterstützungskasse und über diese in eine Rückdeckungsversicherung eingezahlt werden. Das Finanzamt sah die gewählte Art der Alterssicherung als nicht fremdüblich an und verweigerte den Abzug der Einzahlungen in die Unterstützungskasse als Betriebsausgaben. Vielmehr stellte es die Zahlungen in einen aktiven Rechnungsabgrenzungsposten ein.

Entscheidung

Das Finanzgericht schloss sich der Auffassung des Finanzamts an und entschied, dass die Regelungen im Arbeitsverhältnis zwischen den Ehegatten nicht fremdüblich waren. Fremdüblich müssten dabei nicht nur die Höhe des Arbeitslohns sein, sondern auch die Modalitäten der Gehaltsumwandlung. Ein fremder Arbeitnehmer hätte das Ausfallrisiko der Unterstützungskasse nicht übernehmen. Aus der bisherigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs, nach der für arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgungen großzügigere Maßstäbe gelten als für eine arbeitgeberfinanzierte Alterssicherung, ließ sich nach Ansicht der Richter nichts Gegenteiliges herleiten.

4. Leistungen eines Arbeitgebers an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen: Arbeitslohn?

Wird eine Pensionsverpflichtung auf einen Pensionsfonds übertragen und erwirbt der Beschäftigte dadurch einen eigenen Anspruch gegen den Pensionsfonds, stellt sich die

Frage: Liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor? Grundsätzlich ist die Antwort ja, auf Antrag kann jedoch eine Steuerbefreiung gewährt werden.

Hintergrund

Der Kläger war Gesellschafter und Geschäftsführer einer GmbH, die ihm eine Pensionszusage erteilt hatte. Mit der Veräußerung der GmbH endete die Tätigkeit des Klägers als Geschäftsführer. Die Pensionsverpflichtung wurde auf einen Pensionsfonds übertragen. Ob mit der Übertragung der Pensionsverpflichtung auf einen Pensionsfonds steuerpflichtiger Arbeitslohn vorlag, musste das Finanzgericht klären.

Entscheidung

Steht dem Mitarbeiter gegen die Versorgungseinrichtung, an die der Arbeitgeber Beiträge geleistet hat, ein unentziehbarer Rechtsanspruch auf die Leistung zu, entsteht durch die Übertragung der Zusage auf den Fonds Arbeitslohn. Dieser Fall lag hier vor, dementsprechend bejahte das Finanzgericht einen solchen Anspruch gegen den Pensionsfonds.

Liegt Arbeitslohn vor, muss der Arbeitgeber grundsätzlich Lohnsteuer einbehalten. Der Ablösungsbetrag kann aber in bestimmten Fällen und unter weiteren Voraussetzungen auch steuerfrei bleiben. Das Gesetz befreit insbesondere Leistungen eines Arbeitgebers an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds. Diese Steuerbefreiung erfolgt jedoch nur auf Antrag. Im Urteilsfall wurde dieser nicht gestellt. Deshalb war die Übertragung steuerpflichtig.

5. Sind medizinische Hotlines von der Umsatzsteuer befreit?

Ist die telefonische Beratung zu Gesundheits- und Krankheitsfragen als Heilbehandlung von der Umsatzsteuer steuerbefreit? Mit dieser Frage muss sich jetzt der Europäische Gerichtshof beschäftigen.

Hintergrund

Eine GmbH betrieb im Auftrag von gesetzlichen Krankenkassen ein Gesundheitstelefon, bei dem Versicherte medizinisch beraten wurden, und führte darüber hinaus Begleitprogramme für längere Zeit erkrankte Patienten durch. Die Versicherten erhielten auf der Basis von Abrechnungsdaten und Krankheitsbildern Informationen zu ihrer Erkrankung, ihnen wurden Diagnosen und mögliche Therapien erklärt und Ratschläge zu Verhaltens- und Behandlungsänderungen erteilt. Die telefonischen Beratungen erbrachten Krankenschwestern und medizinische Fachangestellte, die größtenteils über eine Ausbildung zum "Gesundheitscoach" verfügten. In rund 1/3 der Fälle wurde ein Arzt hinzugezogen.

Das Finanzamt beurteilte die Umsätze aus dem Betrieb des Gesundheitstelefons und der Patientenbegleitprogramme als umsatzsteuerpflichtig.

Das Finanzgericht wies die Klage ab, da die telefonischen Beratungen keinen hinreichend engen Bezug zu den von den behandelnden Ärzten durchgeführten Maßnahmen hatten.

Entscheidung

Heilbehandlungen im Bereich der Humanmedizin sind von der Umsatzsteuer befreit. Bei einer Heilbehandlung handelt es sich um die Beurteilung einer medizinischen Frage, die auf medizinischen Feststellungen beruhen muss, die von dem entsprechenden Fachpersonal getroffen worden sind. Bei einer telefonischen Beratungsleistung steht jedoch weder fest, ob sich an die Beratung eine ärztliche Heilbehandlung anschließt, noch, ob die Beratungen als "Erstberatung" Bestandteil einer komplexen Heilbehandlung werden. Im vorliegenden Fall erfolgte die Information der Anrufenden teilweise nicht auf Grundlage vorheriger medizinischer Feststellungen oder Anordnungen und außerdem in allen Fällen ohne persönlichen Kontakt nur am Telefon.

Der Bundesfinanzhof beantragte eine Klärung durch den Europäischen Gerichtshof, ob telefonische Beratungsleistungen, die möglicherweise im Vorfeld einer ärztlichen Behandlung stattfinden, nicht unter die Steuerbefreiung fallen.

Bei den Patientenbegleitprogrammen handelte es sich um Heilbehandlungen im Bereich der Humanmedizin, da diese als Patientenschulungen im Rahmen der ergänzenden Leistungen zur Rehabilitation nur gegenüber Teilnehmern mit von ärztlichem Fachpersonal diagnostizierter chronischer Krankheit erbracht wurden und damit nachgewiesen einen therapeutischen Zweck hatten. Auf das Fehlen einer ärztlichen Anordnung kam es insoweit nicht an.

Es stellte sich jedoch sowohl für die Patientenbegleitprogramme als auch für den Bereich des Gesundheitstelefons die Frage, ob eine Zusatzqualifikation der Ausführenden zu fordern ist. Eine Heilbehandlung liegt vor, wenn sie im Rahmen der Ausübung ärztlicher und arztähnlicher Berufe erbracht wird. Fraglich ist, ob die für herkömmliche Heilbehandlungen definierten Qualifikationsmerkmale eines ärztlichen und arztähnlichen Berufs auch für Heilbehandlungen gelten, die z. B. im Bereich der Telemedizin ohne persönlichen Kontakt erbracht werden bzw. ob und inwieweit hier andere Anforderungen zu stellen sind.

6. Honorarärzte: Eingliederung in den Krankenhausbetrieb führt zur abhängigen Beschäftigung

Sind Honorarärzte entsprechend ihrer ärztlichen Ausbildung in den klinischen Alltag eingegliedert und erhalten sie einen festen Stundenlohn, liegt in der Regel eine abhängige Beschäftigung vor, für die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind.

1. Fall

Hier ging es zum einen um einen Facharzt für Allgemeinmedizin, der als Stationsarzt in einer internistischen Abteilung arbeitete, zum anderen um einen Facharzt für Urologie sowie physikalische und rehabilitative Medizin, der von einem Krankenhaus als Stationsarzt in der neurologischen Abteilung eingesetzt wurde.

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen stellte fest, dass die Ärzte einem arbeitnehmerartigen umfassenden Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit und erst recht hinsichtlich der Art und Weise der Arbeit unterlagen. Aus der Übernahme der Aufgaben eines Assistenz- bzw. Stationsarztes, verbunden mit der Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit den Chef- und Oberärzten, folgte deren einseitiges Bestimmungsrecht hinsichtlich der

zeitlichen Strukturierung der Abläufe im Laufe eines Arbeitstages. Bereits aus den Honorarverträgen ergab sich, dass das Krankenhaus das Recht hatte, die Aufgaben des Arztes bei Erforderlichkeit durch Einzelweisungen zu konkretisieren. Auch die tatsächlich gelebten Vertragsbeziehungen rechtfertigten nicht ihre Einstufung als Selbstständige.

2. Fall

In einem Fall schloss das klagende Krankenhaus mit einer Gynäkologin einen Honorararztvertrag. Die Ärztin sollte für einen Monat Patienten in der Abteilung Gynäkologie und Geburtshilfe betreuen und behandeln. Nach dem Wortlaut des abgeschlossenen Honorararztvertrages war die Ärztin als Selbstständige tätig. Die Patienten wurden der Ärztin zugewiesen. Die Behandlung erfolgte selbstständig, das Letztentscheidungsrecht lag beim Chefarzt. Die Gynäkologin arbeitete im Team mit den im Krankenhaus tätigen weiteren Ärzten und dem nichtärztlichen Personal.

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen kam zu dem Ergebnis, dass die Ärztin abhängig beschäftigt war. Dies ergab sich vor allem daraus, dass die Ärztin kein Unternehmerrisiko tragen musste und in den Arbeitsprozess des Krankenhauses eingegliedert war. Die Ärztin arbeitete im Team mit den anderen Mitarbeitern des Krankenhauses. Dass die Ärztin, solange der Chefarzt ihr diesbezüglich keine konkreten Vorgaben erteilte, selbst entscheiden konnte, in welcher Reihenfolge sie die ihr jeweils zugewiesenen Patienten behandelte, entsprach dem Ablauf auf der Station. Auch trug die Gynäkologin kein unternehmerisches Risiko. Eine Gewinn- und Verlustbeteiligung, die für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit sprechen könnte, sahen die vertraglichen Vereinbarungen ausdrücklich nicht vor. Eigene Betriebsmittel – bis auf die Arbeitskleidung – waren nicht eingesetzt worden.