

## Branchenbrief Heilberufe (Juli 2019)

Der Ihnen nun vorliegende Branchenbrief möchte Sie über wesentliche, vollzogene oder geplante Änderungen im Steuer- und Wirtschaftsrecht der letzten Monate informieren und Ihnen Anlass bieten, auch bestehende Sachverhalte zu überprüfen. Bitte lesen Sie im Einzelnen:

### Inhalt

1. Heimkosten: Haushaltsersparnis ist für jeden Ehegatten anzusetzen
2. Muss unter der Rechnungsanschrift eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt werden?
3. Beihilfe muss nicht für ein nicht verschreibungspflichtiges Medikament zahlen
4. Genehmigung der Krankenkasse gilt nach Fristablauf als erteilt
5. Gibt es nach einem Betriebsübergang einen Anspruch auf Wiedereinstellung nach Kündigung?
6. Verzug bei Entgeltzahlung: Arbeitgebern droht pauschaler Schadensersatz
7. Ein Arbeitsunfall kann auch beim Sonntagsspaziergang passieren
8. Nachtarbeitszuschläge müssen anhand des Mindestlohns berechnet werden
9. Zuschuss zur privaten Zusatzversicherung: Barlohn oder Sachbezug?
10. Geschäftsaufgabe: Trotz Elternzeit kann eine Kündigung zulässig sein
11. Künstliche Befruchtung: Wann sind die Kosten als außergewöhnliche Belastungen abziehbar?
12. Haushaltsnahe Dienstleistungen auch im Pflegeheim möglich?
13. Dienst im Katastrophenschutz verlängert nicht den Anspruch auf Kindergeld
14. Zusatzkrankenversicherung: Zuschüsse des Arbeitgebers sind Sachbezüge
15. Gibt es den Pflegefreibetrag auch bei gesetzlicher Unterhaltspflicht?
16. Arzt in Weiterbildung: Befristung des Arbeitsvertrags nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich
17. Behinderten-Pauschbetrag: Ist eine hälftige Übertragung bei der Einzelveranlagung von Ehegatten möglich?
18. Gesundheitsvorsorge: Sensibilisierungswoche ist nicht steuerfrei
19. Geschenke an Geschäftsfreunde: 35 EUR-Grenze gilt auch für die übernommene Steuer
20. Wann allgemeine Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer steuerfrei ist
21. Gewerbesteuer: Keine Steuerbefreiung für ambulantes Dialysezentrum
22. Auf Chefarztbehandlung in der Reha besteht kein Anspruch
23. Pflegekosten: Wann die Haushaltsersparnis nicht abgezogen wird
24. Urlaubsentgelt: Zeiten der Rufbereitschaft sind mit zu berücksichtigen
25. Fahruntüchtigkeit: Für Dienstwagen muss kein geldwerter Vorteil versteuert werden
26. Ausländischer Firmenwagen: So wird der geldwerte Vorteil ermittelt
27. Zumutbare Belastung: Bundesfinanzhof ändert die Berechnung zugunsten der Steuerpflichtigen

28. Medizinische Seminare: Kosten der Teilnahme können außergewöhnliche Belastungen sein
29. Bereitschaftsdienst: Zuzahlungen für Sonn- und Feiertagsdienst sind nicht immer steuerfrei
30. Epilepsiehund: Aufwendungen sind vom Behinderten-Pauschbetrag abgedeckt

## 1. Heimkosten:

### **Haushaltersparnis ist für jeden Ehegatten anzusetzen**

**Wird ein Ehepaar in einem Alten- und Pflegeheim untergebracht und die bisherige Wohnung aufgelöst, muss von den als außergewöhnliche Belastungen abzugsfähigen Heimkosten die Haushaltersparnis abgezogen werden – und zwar für jeden Ehegatten.**

#### **Hintergrund**

Die Eheleute waren im Streitjahr 2013 seit Mai wegen Krankheit und Pflegebedürftigkeit in einem Alten- und Pflegeheim in einem Doppelzimmer mit Vorraum und Dusche/WC untergebracht. Der Haushalt der Eheleute wurde am 4.7. aufgelöst. Für die Unterbringung, Verpflegung und Pflegeleistungen entstanden den Eheleuten Kosten von rund 28.000 EUR. Diese minderten sie um eine anteilige Haushaltersparnis und machten den Restbetrag als außergewöhnliche Belastung geltend. Die Haushaltersparnis setzten sie für 5 Monate (August bis Dezember) mit 5/12 des Unterhaltshöchstbetrags an. Das Finanzamt war dagegen der Auffassung, dass die Heimkosten um eine Haushaltersparnis für beide Eheleute gekürzt werden muss. Außerdem berechnete es die Haushaltersparnis taggenau.

Das Finanzgericht wies die Klage der Eheleute ab. Denn seiner Ansicht nach ist ein zweifacher Abzug der Haushaltersparnis geboten, da die ersparten Verpflegungs- und Unterbringungskosten bei gemeinsam in einem Heim untergebrachten Ehegatten höher sind als bei einer Einzelperson.

#### **Entscheidung**

Der Bundesfinanzhof wies die Revision des Ehepaars zurück. Krankheitskosten kommen nur insoweit als außergewöhnliche Belastung in Betracht, als sie zusätzlich erwachsen. Deshalb ist es gerechtfertigt, Aufwendungen für die krankheitsbedingte Unterbringung in einem Heim um eine Haushaltersparnis zu kürzen, die den ersparten Verpflegungs- und Unterbringungskosten entspricht. Die Haushaltersparnis schätzen Rechtsprechung und Verwaltung entsprechend dem Unterhaltshöchstbetrag.

Sind beide Ehegatten krankheitsbedingt untergebracht, ist für jeden Ehegatten eine Haushaltersparnis anzusetzen. Denn sie sind beide durch den Heimaufenthalt und die Aufgabe des gemeinsamen Haushalts um dessen Fixkosten (Miete bzw. Zinsaufwendungen, Grundgebühr für Strom und Wasser, Reinigungsaufwand und Verpflegungskosten) entlastet. Bei Kürzung um nur eine Haushaltersparnis würde eine ungerechtfertigte Doppelbegünstigung eintreten, da diese Aufwendungen für jeden Ehegatten bereits durch den Grundfreibetrag steuerfrei gestellt sind.

## 2. Muss unter der Rechnungsanschrift eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt werden?

**An der Anschrift, die der leistende Unternehmer in seinen Rechnungen angibt, muss er keine wirtschaftlichen Aktivitäten ausüben. Für den Vorsteuerabzug genügt damit auch ein Briefkastensitz.**

#### **Hintergrund**

In dem einen Fall ging es um einen Kfz-Händler, der für von einer GmbH erworbene Fahrzeuge, die innergemeinschaftlich weitergeliefert wurden, den Vorsteuerabzug geltend gemacht hatte. Das Finanzamt versagte u. a. den Vorsteuerabzug aus den Rechnungen der GmbH, weil diese unter der angegebenen Rechnungsanschrift keinen Sitz gehabt hatte. Unter der betreffenden

Anschrift war die GmbH lediglich postalisch erreichbar gewesen. Geschäftliche Aktivitäten der GmbH hatten dort nicht stattgefunden.

In dem anderen Fall ging es ebenfalls um einen Kfz-Händler, der von einem Verkäufer Fahrzeuge gekauft hatte. Der Verkäufer stellte dem Kläger Rechnungen unter einer Adresse aus, bei der er jedoch kein Autohaus unterhielt. Denn die Autos vertrieb er ausschließlich im Onlinehandel. Das Finanzamt hatte dem Kläger den Vorsteuerabzug aus den Fahrzeugkäufen verweigert, weil die in den Rechnungen ausgewiesene Anschrift des leistenden Unternehmers tatsächlich nicht bestanden hatte und nur als Briefkastenadresse diente, an der die Post abgeholt wurde. Dort war sonst nichts vorhanden, was auf ein Unternehmen hindeutete.

Der Bundesfinanzhof wollte vom Europäischen Gerichtshof u. a. wissen, ob der Steuerpflichtige eine Anschrift auf der Rechnung angeben muss, unter der er seine wirtschaftlichen Tätigkeiten entfaltet. Sollte der Europäische Gerichtshof dies verneinen, fragte der Bundesfinanzhof, ob für die Angabe der Anschrift eine Briefkastenadresse ausreicht und welche Anschrift von einem Steuerpflichtigen, der ein Unternehmen (z. B. des Internethandels) betreibt, das über kein Geschäftslokal verfügt, in der Rechnung anzugeben ist.

Darüber hinaus wollte der Bundesfinanzhof wissen, ob der Vorsteuerabzug gewährt werden kann, wenn der leistende Unternehmer in der von ihm über die Leistung ausgestellten Rechnung eine Anschrift angibt, unter der er zwar postalisch zu erreichen ist, wo er jedoch keine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt.

#### **Entscheidung**

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass in Rechnungen zwar der vollständige Name und die vollständige Anschrift des Steuerpflichtigen und des Erwerbers oder Dienstleistungsempfängers genannt werden muss. Aus der entsprechenden Regelung kann aber nicht geschlossen werden, dass hiermit zwingend der Ort der wirtschaftlichen Tätigkeit des leistenden Unternehmers gemeint ist. Erlaubt ist damit jede Art von Anschrift, einschließlich einer Briefkastenanschrift, soweit die Person unter dieser Anschrift erreichbar ist.

Der Besitz einer Rechnung mit den gesetzlich vorgesehenen Angaben stellt lediglich eine formelle Bedingung für das Recht auf Vorsteuerabzug dar. Sind die materiellen Anforderungen erfüllt, ist der Vorsteuerabzug zu gewähren, selbst wenn der Unternehmer bestimmten formellen Bedingungen nicht gerecht wird.

Somit ist es für die Ausübung des Vorsteuerabzugs durch den Leistungsempfänger nicht erforderlich, dass die wirtschaftliche Tätigkeit des leistenden Unternehmers unter der Anschrift ausgeübt wird, die in der von ihm ausgestellten Rechnung angegeben ist.

### **3. Beihilfe muss nicht für ein nicht verschreibungspflichtiges Medikament zahlen**

**Grundsätzlich wird für Medikamente, die nicht verschreibungspflichtig sind, keine Beihilfe gezahlt. Nur ausnahmsweise sieht die Beihilfeverordnung eine Kostenübernahme vor. Das Bundesverwaltungsgericht sah in einem aktuellen Fall für diesen grundsätzlichen Leistungsausschluss keinen Grund zur Beanstandung.**

#### **Hintergrund**

Die Klägerin ist beihilfeberechtigte Beamtin und erhält grundsätzlich für 50 % ihrer krankheitsbedingten Aufwendungen Beihilfe. Im April 2013 erwarb sie ein ihr ärztlich verordnetes Nasen- und Rachenspray. Die von ihr hierfür beantragte Beihilfe wurde unter Hinweis auf den in der Bundesbeihilfeverordnung geregelten grundsätzlichen Leistungsausschluss für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel abgelehnt. Ein Ausnahmetatbestand war hier nicht gegeben.

Vor dem Verwaltungsgericht hatte die Klägerin noch recht bekommen. Der Verwaltungsgerichtshof änderte jedoch im Berufungsverfahren das erstinstanzliche Urteil und wies die Klage ab.

### **Entscheidung**

Vor dem Bundesverwaltungsgericht hatte die Klägerin letztlich auch keinen Erfolg. Die obersten Verwaltungsrichter entschieden, dass der grundsätzliche Ausschluss der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel wirksam war. Insbesondere stand er mit der Fürsorgepflicht des Dienstherrn in Einklang.

Mit der Beihilfeverordnung wurden ausreichende Vorkehrungen getroffen, dass dem Beamten grundsätzlich keine Aufwendungen verbleiben, die seine finanziellen Möglichkeiten erheblich übersteigen.

Zwar hat der Verordnungsgeber bestimmte Fallgruppen von dem Leistungsausschluss ausgenommen. Gleichzeitig hat er aber auch geregelt, dass Aufwendungen für ärztlich verordnete nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel als beihilfefähig anzuerkennen sind, wenn sie eine an den jährlichen Einnahmen des Beamten und den Kosten für das einzelne Medikament ausgerichtete Grenze überschreiten.

Darüber hinaus können Aufwendungen übernommen werden, wenn im Einzelfall die Ablehnung der Beihilfe eine besondere Härte darstellt.

#### **4. Genehmigung der Krankenkasse gilt nach Fristablauf als erteilt**

**Leistungsanträge von Versicherten müssen von den gesetzlichen Krankenkassen innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen bearbeitet werden. Lassen sie nämlich diese Fristen verstreichen, gelten die Anträge als genehmigt.**

##### **Hintergrund**

Die Klägerinnen hatten unabhängig voneinander bei ihrer gesetzlichen Krankenkasse beantragt, dass diese die Kosten für eine Operation zur Hautstraffung übernimmt. Beide Klägerinnen hatten zuvor stark abgenommen.

In beiden Fällen entschied die beklagte Versicherung nicht zeitgerecht und verweigerte später die Leistung.

##### **Entscheidung**

Zu Unrecht, entschied das Bundessozialgericht und verurteilte die Krankenkassen zur Zahlung der beantragten Leistung.

Bei einem Antrag auf Leistung muss die gesetzliche Krankenversicherung grundsätzlich zügig entscheiden, spätestens jedoch bis zum Ablauf von 3 Wochen nach Eingang des Antrags.

Hält sich die Krankenversicherung nicht an diese Fristen, gilt die Leistung nach Ablauf der Frist als genehmigt. Damit ist die Krankenkasse zur Erstattung der entstandenen Kosten verpflichtet, wenn sich die Leistungsberechtigte nach Ablauf der Frist eine erforderliche Leistung selbst beschafft. Die Rücknahme der fingierten Genehmigung ist nicht möglich.

#### **5. Gibt es nach einem Betriebsübergang einen Anspruch auf Wiedereinstellung nach Kündigung?**

**Nur Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der Kündigung unter dem Schutz des Kündigungsschutzgesetzes stehen, steht ein Wiedereinstellungsanspruch zu. Auch nach einem Betriebsübergang ist ein solcher Anspruch in einem Kleinbetrieb meist ausgeschlossen.**

##### **Hintergrund**

Der Arbeitnehmer war als Apothekenangestellter tätig. Ihm wurde bereits im November betriebsbedingt wegen Stilllegung des Betriebs zum 30.6.2014 gekündigt. Dagegen ging der Mitarbeiter zunächst nicht vor. Da sich kurz vor der tatsächlichen Stilllegung doch noch ein Käufer fand, führte die Apotheke den Betrieb in kleinerem Umfang über den 30.6.2014 hinaus fort. Am 1.9.2014 übernahm die neue Betriebsinhaberin auf der Grundlage eines Kaufvertrags vom 15.7.2014 die Apotheke einschließlich des Warenlagers. Sie hatte sich zur Übernahme und

Weiterbeschäftigung von 3 Arbeitnehmern verpflichtet. Der Arbeitnehmer beehrte die Wiedereinstellung durch die Betriebsnachfolgerin.

### **Entscheidung**

Die Klage des Arbeitnehmers hatte keinen Erfolg.

Zum Zeitpunkt der Kündigungen waren in der Apotheke regelmäßig nicht mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, von denen zuletzt neben dem Kläger nur 4 Arbeitnehmer bereits vor dem 1.1.2004 in einem Arbeitsverhältnis standen. Es handelte sich also um einen Kleinbetrieb. Deshalb hatte der Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes.

Ein Wiedereinstellungsanspruch kann nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts aber grundsätzlich nur Arbeitnehmern zustehen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung einen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießen.

Dass sich ehemalige und neue Betriebsinhaber – so die Behauptung des Klägers – bereits vor Ablauf der Kündigungsfrist über die wesentlichen Konditionen der Apothekenübernahme geeinigt hätten, ließen die obersten Arbeitsrichter nicht gelten.

## **6. Verzug bei Entgeltzahlung:**

### **Arbeitgebern droht pauschaler Schadensersatz**

**Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Entgelt verspätet aus, wird ein pauschaler Schadensersatz von 40 EUR fällig.**

#### **Hintergrund**

Nach einer Gesetzesänderung aus dem Jahr 2014 hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners neben dem Ersatz des durch den Verzug entstehenden konkreten Schadens zusätzlich Anspruch auf die Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 EUR.

Ob diese Regelung für ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, wird kritisch gesehen. Denn die Pauschale ist auf den Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist. Im Arbeitsrecht gilt aber die Besonderheit, dass es in Urteilsverfahren erster Instanz keinen Anspruch auf Erstattung der außergerichtlichen Rechtsverfolgungskosten gibt und es damit auch keinen Anspruch auf die 40-EUR-Pauschale gibt.

#### **Entscheidung**

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschied, dass es sich bei der 40-EUR-Pauschale um eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins handelt und damit auch auf Arbeitsentgeltansprüche gezahlt werden muss.

Gerade wegen des Zwecks der gesetzlichen Regelung sahen die Richter keinen Anlass für eine Ausnahme der Pauschale im Arbeitsrecht. Die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, seine Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen, spricht für eine Anwendbarkeit im Arbeitsverhältnis. Auch auf Arbeitgeber, die den Lohn unpünktlich oder unvollständig bezahlen, soll durch die Pauschale ein höherer Druck aufgebaut werden.

Zahlt also der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter den Arbeitslohn verspätet oder unvollständig, kann der Arbeitnehmer einen pauschalen Schadensersatz von 40 EUR geltend machen. Die Pauschale ist für jeden Monat neu zu zahlen.

## **7. Ein Arbeitsunfall kann auch beim Sonntagsspaziergang passieren**

**Kann ein Verkehrsunfall beim Sonntagsspaziergang als Arbeitsunfall anerkannt werden? Ja, sagt zumindest das Sozialgericht Düsseldorf, und bejahte damit einen Anspruch aus der gesetzlichen Unfallkasse.**

#### **Hintergrund**

Der Kläger befand sich in einer stationären Rehabilitation. Bei einem sonntäglichen Spaziergang wurde er beim Überqueren eines Fußgängerüberwegs von einem Pkw erfasst und verletzt. Der Kläger war der Auffassung, dass es sich dabei um einen Arbeitsunfall handelte und er damit einen Anspruch aus der gesetzlichen Unfallkasse hat.

Ein Ziel der Rehabilitation war es, sein Gewicht zu reduzieren. Seiner Verpflichtung zur aktiven Mitarbeit bei der Gewichtsreduzierung war er mit dem Spaziergang nachgekommen. Deshalb ist der Unfall beim Spaziergang als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Die Berufsgenossenschaft erkannte den Vorfall dagegen nicht als Versicherungsfall an und lehnte es ab, Entschädigungsleistungen zu erbringen. Denn bei dem Spaziergang handelte es sich um eine sog. eigenwirtschaftliche und damit nicht versicherte Tätigkeit. Der Spaziergang war nicht ärztlich verordnet gewesen.

### **Entscheidung**

Die Klage des Spaziergängers hatte Erfolg. Die Richter des Sozialgerichts Düsseldorf folgten seinen Argumenten. Insbesondere bestand ein innerer Zusammenhang mit der Rehabilitationsmaßnahme. Dafür ist ausreichend, wenn der Versicherte von seinem Standpunkt aus der Auffassung sein durfte, dass die Tätigkeit geeignet war, der stationären Behandlung zu dienen. Auch muss diese Tätigkeit objektiv kurgerecht sein. Beide Voraussetzungen waren bei dem Spaziergang gegeben. Das Gericht sah es nicht als schädlich an, dass der Spaziergang an einem therapiefreien Sonntag stattgefunden hatte.

## **8. 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 die ein eigener Anspruch nach dem Manteltarifvertrag besteht.

## 9. 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 Zusatzkrankensversicherung 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.

## 10. 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.

## 11. 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 intrazystoplasmatischen 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.

## 12. 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.

### **13. 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.

### **14. 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 annahmen, 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.

### **15. 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.

## **16. 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.

## **17. 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.

## 18. 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.

## 19. 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.

## **20. 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.

## **21. 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.

## **22. Auf Chefarztbehandlung in der Reha besteht kein Anspruch**

**Wer sich als Beamter für wahlärztliche Leistungen entscheidet, sollte wissen: Bei einer Anschlussheilbehandlungen 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.

## **23. Pflegekosten:**

### **Wann die Haushaltersparnis nicht abgezogen wird**

**Wird bei einer Heimunterbringung wegen Pflegebedürftigkeit der private Haushalt aufgelöst, kürzt das Finanzamt die abzugsfähigen Kosten grundsätzlich um die sog.**

**Hausersparnis. 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.

**24. 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.

## **25. Fahruntüchtigkeit:**

### **Für Dienstwagen muss kein geldwerter Vorteil versteuert werden**

**Wird ein Dienstwagen auch privat genutzt, wird der geldwerte Vorteil mit der 1%-Regelung ermittelt. Gilt das auch, wenn der Arbeitnehmer einige Zeit fahruntüchtig ist? Nein, meint zumindest das Finanzgericht Düsseldorf.**

#### **Hintergrund**

Dem Kläger wurde von seinem Arbeitgeber ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt, den er auch privat nutzen durfte. Der geldwerte Vorteil wurde nach der 1%-Regelung versteuert.

Der Kläger machte geltend, dass der Arbeitslohn für das Jahr 2014 geringer ausfällt. Der Grund: Wegen einer Erkrankung konnte bzw. durfte er den Firmenwagen für 5 Monate nicht nutzen. Wegen eines Hirnschlags am 23.2.2014 hatte der behandelnde Arzt ein Fahrverbot erteilt, das erst 29.7.2014 aufgehoben wurde. Die Nutzung des Firmenwagens war ihm nach der Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber untersagt, wenn es aufgrund einer Erkrankung zu einer Beeinträchtigung der Fahrtüchtigkeit kommt.

#### **Entscheidung**

Das Finanzgericht folgte im Wesentlichen den Argumenten des Klägers und entschied, dass für die Monate März bis Juni kein Nutzungsvorteil zu erfassen ist. Der Kläger war aufgrund der Folgen des Hirnschlags fahruntüchtig gewesen, sodass er den Firmenwagen nach der Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber bis dahin auch nicht nutzen durfte, und zwar weder für berufliche noch für private Zwecke. Eine vertragswidrige Nutzung hatte nicht stattgefunden.

Da eine zeitanteilige Aufteilung des geldwerten Vorteils nicht in Betracht kommt, war jedoch für die Monate Februar und Juli der volle geldwerte Vorteil anzusetzen.

## **26. Ausländischer Firmenwagen:**

### **So wird der geldwerte Vorteil ermittelt**

**Der geldwerte Vorteil eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf, wird meist der Einfachheit halber monatlich pauschal mit 1 % des inländischen Listenpreises bewertet. Was gilt jedoch, wenn ein solcher Listenpreis nicht existiert? Diese Frage wurde jetzt erstmals von einem Finanzgericht beantwortet.**

#### **Hintergrund**

Der Kläger kaufte ein Auto 10 Tage nach der Erstzulassung für 78.900 EUR, das er als Firmenwagen nutzte. Zur Ermittlung des privaten Nutzungsanteils wendete er die 1%-Regelung an. Als Bemessungsgrundlage legte er den amerikanischen Listenpreis zugrunde und rechnete diesen Wert zum Importdatum in Euro um. Als Bruttolistenpreis setzte er deshalb 53.977 EUR an. Das Finanzamt verwendete als Bemessungsgrundlage jedoch den ursprünglichen Kaufpreis.

#### **Entscheidung**

Das Finanzgericht stellte zwar ausdrücklich klar, dass eine Schätzung des Bruttolistenpreises grundsätzlich zulässig ist. Als Bemessungsgrundlage kommt jedoch nur der inländische Bruttolistenpreis zzgl. Sonderausstattung und Umsatzsteuer infrage. Damit eignet sich der amerikanische Listenpreis nicht als Bemessungsgrundlage, denn dieser orientiert sich am amerikanischen und nicht am deutschen Markt. Daher wählten die Richter den Preis als

Bemessungsgrundlage, der sich am deutschen Absatzmarkt orientiert, und zwar den Preis des Importeurs für das in Deutschland betriebsbereite Fahrzeug. Dieser lag bei 75.999 EUR.

## 27. Zumutbare Belastung:

### **Bundesfinanzhof ändert die Berechnung zugunsten der Steuerpflichtigen**

**Wer in seiner Steuererklärung Krankheitskosten oder andere zumutbare Belastungen allgemeiner Art geltend macht, bekommt auch weiterhin die zumutbare Belastung als Eigenanteil abgezogen. Allerdings wird diese jetzt anders berechnet, sodass mehr Kosten steuermindernd berücksichtigt werden.**

#### **Hintergrund**

Die verheirateten Kläger erklärten im Jahr 2006 Krankheitskosten von 4.148 EUR als außergewöhnliche Belastungen. Diese berücksichtigte das Finanzamt nach Abzug der zumutbaren Belastung von 2.073 EUR noch mit 2.069 EUR.

Zwangsläufig erwachsende Aufwendungen werden nur insoweit berücksichtigt, als sie die zumutbare Belastung übersteigen. Die Prozentsätze – zwischen 1 % und 7 % des Gesamtbetrags der Einkünfte - berücksichtigen, dass Steuerbürger mit einem höheren Gesamtbetrag der Einkünfte leistungsfähiger und damit entsprechend belastbarer sind.

Die Finanzverwaltung und auch die Rechtsprechung gingen bisher davon aus, dass sich die zumutbare Belastung insgesamt nach dem höheren Prozentsatz richtet, sobald der Gesamtbetrag der Einkünfte eine der im Gesetz genannten 3 Stufen überschreitet.

Dementsprechend wendete das Finanzamt die für die Kläger geltenden 4 % auf den gesamten Gesamtbetrag der Einkünfte an. Das Finanzgericht folgte dieser Berechnung.

#### **Entscheidung**

Mit seinem Urteil hält der Bundesfinanzhof an dieser Berechnung jetzt aber nicht mehr fest.

Nur der Teil des Gesamtbetrags der Einkünfte, der den jeweiligen Grenzbetrag übersteigt, wird mit dem höheren Prozentsatz belastet. Denn die gesetzliche Regelung stellt nicht auf den "gesamten Gesamtbetrag der Einkünfte" ab, sondern nur auf den "Gesamtbetrag der Einkünfte". Der Gesetzeswortlaut bietet deshalb nach Ansicht der Richter keine Grundlage dafür, den höheren Prozentsatz auch auf den Teil des Gesamtbetrags der Einkünfte anzuwenden, der der niedrigeren Stufe angehört.

Die bisherige Auslegung führte dazu, dass bei nur geringfügiger Überschreitung der Grenzbeträge die zusätzlichen Beträge voll versteuert wurden und nach Steuern ein geringeres Einkommen als bei Einkünften knapp unterhalb des Grenzbetrags verblieb.

Im vorliegenden Fall überstieg der Gesamtbetrag der Einkünfte (51.835 EUR) den Grenzbetrag der letzten Staffel bei 1 oder 2 Kindern (51.130 EUR). Dementsprechend beträgt die zumutbare Belastung nach der bisherigen Auffassung 4 % von 51.835 = 2.073 EUR. Nach der neuen Methode ist wie folgt zu rechnen:

15.340 x 2 %	306,80 EUR
51.130 EUR ./ 15.340 EUR = 35.790 EUR x 3 %	1.073,70 EUR
51.835 EUR ./ 51.130 EUR = 705 EUR x 4 %	28,20 EUR

Das ergibt insgesamt eine zumutbare Belastung von rund 1.408 EUR. Somit waren bei Krankheitskosten von 4.148 EUR zusätzlich 664 EUR als außergewöhnliche Belastungen zu berücksichtigen.

## 28. Medizinische Seminare:

### **Kosten der Teilnahme können außergewöhnliche Belastungen sein**

Nehmen Pflegeeltern an medizinischen Seminaren zum Umgang mit frühtraumatisierten Kindern teil, dürfen sie die dabei entstehenden Kosten als außergewöhnliche Belastungen geltend machen.

#### **Hintergrund**

Die Kläger hatten 2 Pflegekinder in Vollzeitpflege bei sich aufgenommen. Da ein Kind aufgrund einer Frühtraumatisierung an einer Aufmerksamkeits- und Bindungsstörung litt, nahm die Klägerin an speziellen, von Ärzten entwickelten Seminaren zu diesem Thema teil. Die entsprechenden Aufwendungen setzte sie in der Steuererklärung als außergewöhnliche Belastungen an. Das Finanzamt verweigerte jedoch den Abzug.

#### **Entscheidung**

Das Finanzgericht gab der Klägerin recht. Die ihr entstandenen Kosten für die Teilnahme an den medizinischen Seminaren, die nicht von der Krankenversicherung übernommen worden sind, kann sie als außergewöhnliche Belastungen geltend machen.

Keine Rolle spielte nach Ansicht der Richter, dass die vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen nicht den formellen gesetzlichen Anforderungen genügten. Denn es handelte sich nicht um eine psychotherapeutische Behandlung, sondern um die Schulung einer nicht erkrankten Kontaktperson.

## 29. Bereitschaftsdienst:

### **Zuzahlungen für Sonn- und Feiertagsdienst sind nicht immer steuerfrei**

**Wird am Samstag, Sonntag oder Feiertag Bereitschaftsdienst geleistet, kann die entsprechende Vergütung steuerfrei sein. Das gilt aber dann nicht, wenn die Dienste pauschal zusätzlich zum Grundlohn ohne Rücksicht auf den entsprechenden Wochentag vergütet werden.**

#### **Hintergrund**

Die Klägerin K betreibt Fachkliniken in der Rechtsform einer GmbH. Ihren Ärzten vergütete sie den Bereitschaftsdienst. Dieser dauerte an Wochentagen vom Ende der regulären Arbeitszeit bis zum Beginn der regulären Arbeitszeit am Folgetag, an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen jeweils 24 Stunden. Die vereinbarten Pauschalen für den geleisteten Bereitschaftsdienst rechnete K in einen Stundensatz um und behandelte diesen Stundenlohn als steuerfreien Zuschlag. Nach Ansicht des Finanzamts lagen jedoch die Voraussetzungen für die steuerfreien Zuschläge nicht vor. Deshalb forderte es von K die zu wenig gezahlte Lohnsteuer nach.

#### **Entscheidung**

Nachdem die Klage vor dem Finanzgericht schon keinen Erfolg hatte, hatte die Klägerin auch vor dem Bundesfinanzhof das Nachsehen. Der entschied nämlich, dass neben dem Grundlohn gewährte Zuschläge nur dann steuerfrei sind, wenn sie für tatsächlich gezahlte Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt worden sind. Die tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden an Sonntagen, Feiertagen oder zur Nachtzeit müssen einzeln aufgezeichnet werden.

K hatte aber die Zusatzzahlungen ohne Rücksicht darauf vergütet, ob der Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen erbracht worden war. Damit wurden gerade nicht die besonderen Erschwernisse und Belastungen finanziell ausgeglichen, die mit einer Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit verbunden sind, sondern die Bereitschaftsdienstzeiten allgemein mit einer Zusatzvergütung bedacht. Solche Zusatzvergütungen gehören aber nicht zu den steuerfreien Zuschlägen, sondern erhöhen den Arbeitslohn.

### 30. Epilepsiehund:

#### **Aufwendungen sind vom Behinderten-Pauschbetrag abgedeckt**

**Ist ein behinderter Mensch auf einen Epilepsiehund angewiesen, wird ihn das Urteil des Finanzgerichts Baden-Württemberg sicher nicht freuen. Denn dieses hat entschieden, dass die entsprechenden Aufwendungen nicht zusätzlich zum Behinderten-Pauschbetrag geltend gemacht werden können.**

#### **Hintergrund**

Die Klägerin ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 100 und den Merkzeichen G (erhebliche Gehbehinderung), aG (außergewöhnliche Gehbehinderung) und B (Notwendigkeit ständiger Begleitung). In ihrer Steuererklärung machte sie erfolglos die Aufwendungen für einen Epilepsiehund als außergewöhnliche Belastungen geltend. Dieser Hund begleitete sie bei Fahrten im Rollstuhl und kann aufgrund von Veränderungen des Hautgeruchs und der Oberflächentemperatur Epilepsieanfälle vorzeitig erkennen. Zum Zeitpunkt der Anschaffung war der Hund aber noch nicht ausgebildet.

#### **Entscheidung**

Das Finanzgericht lehnte einen Abzug der Aufwendungen für einen Epilepsiehund zusätzlich zum Behinderten-Pauschbetrag ab. Denn mit dem Pauschbetrag sind Kosten, die unmittelbar mit der Behinderung zusammenhängen, als außergewöhnliche Belastung ohne Einzelnachweis abgegolten.

Die Klägerin hat ein Wahlrecht, ob sie den Pauschbetrag in Anspruch nimmt oder alle Kosten einzeln nachweist. Ob die Aufwendungen für den Hund bei einem Einzelnachweis jedoch anerkannt worden wären, ließen die Richter offen. Sie äußerten jedoch Bedenken, da die Ausbildung des Hundes einerseits noch nicht abgeschlossen war, andererseits kein Nachweis dafür vorlag, dass die Anschaffung krankheitsbedingt zwangsläufig war. Es gab weder ein vorab erstelltes amtsärztliches Gutachten noch eine ärztliche Bescheinigung eines Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung.

## Zusatzinformationen für Berater zu Branchenbrief Heilberufe

### Inhalt

1. Heimkosten: Haushaltsersparnis ist für jeden Ehegatten anzusetzen
2. Muss unter der Rechnungsanschrift eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt werden?
3. Beihilfe muss nicht für ein nicht verschreibungspflichtiges Medikament zahlen
4. Genehmigung der Krankenkasse gilt nach Fristablauf als erteilt
5. Gibt es nach einem Betriebsübergang einen Anspruch auf Wiedereinstellung nach Kündigung?
6. Verzug bei Entgeltzahlung: Arbeitgebern droht pauschaler Schadensersatz
7. Ein Arbeitsunfall kann auch beim Sonntagsspaziergang passieren
8. Nachtarbeitszuschläge müssen anhand des Mindestlohns berechnet werden
9. Zuschuss zur privaten Zusatzversicherung: Barlohn oder Sachbezug?
10. Geschäftsaufgabe: Trotz Elternzeit kann eine Kündigung zulässig sein
11. Künstliche Befruchtung: Wann sind die Kosten als außergewöhnliche Belastungen abziehbar?
12. Haushaltsnahe Dienstleistungen auch im Pflegeheim möglich?
13. Dienst im Katastrophenschutz verlängert nicht den Anspruch auf Kindergeld
14. Zusatzkrankenversicherung: Zuschüsse des Arbeitgebers sind Sachbezüge
15. Gibt es den Pflegefreibetrag auch bei gesetzlicher Unterhaltspflicht?
16. Arzt in Weiterbildung: Befristung des Arbeitsvertrags nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich
17. Behinderten-Pauschbetrag: Ist eine hälftige Übertragung bei der Einzelveranlagung von Ehegatten möglich?
18. Gesundheitsvorsorge: Sensibilisierungswoche ist nicht steuerfrei
19. Geschenke an Geschäftsfreunde: 35 EUR-Grenze gilt auch für die übernommene Steuer
20. Wann allgemeine Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer steuerfrei ist
21. Gewerbesteuer: Keine Steuerbefreiung für ambulantes Dialysezentrum
22. Auf Chefarztbehandlung in der Reha besteht kein Anspruch
23. Pflegekosten: Wann die Haushaltsersparnis nicht abgezogen wird
24. Urlaubsentgelt: Zeiten der Rufbereitschaft sind mit zu berücksichtigen
25. Fahruntüchtigkeit: Für Dienstwagen muss kein geldwerter Vorteil versteuert werden
26. Ausländischer Firmenwagen: So wird der geldwerte Vorteil ermittelt
27. Zumutbare Belastung: Bundesfinanzhof ändert die Berechnung zugunsten der Steuerpflichtigen
28. Medizinische Seminare: Kosten der Teilnahme können außergewöhnliche Belastungen sein
29. Bereitschaftsdienst: Zuzahlungen für Sonn- und Feiertagsdienst sind nicht immer steuerfrei
30. Epilepsiehund: Aufwendungen sind vom Behinderten-Pauschbetrag abgedeckt

**1. Heimkosten: Haushaltsersparnis ist für jeden Ehegatten anzusetzen**

BFH, Urteil v. 4.10.2017, VI R 22/16

Der BFH hält daran fest, dass eine Haushaltsersparnis nicht gegenzurechnen ist, wenn der Pflegebedürftige seinen normalen Haushalt beibehält (BFH, Urteil v. 15.4.2010, VI R 51/09, BStBl 2010 II S. 794). Ist allerdings absehbar, dass eine Rückkehr in die bisherige Wohnung nicht mehr in Betracht kommt, dürfte die Aufgabe der Wohnung – auch unter Berücksichtigung der damit verbundenen psychischen Belastung – nach einer gewissen Zeit letztlich nicht unzumutbar sein.

**2. Muss unter der Rechnungsanschrift eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt werden?**

EuGH, Urteil v. 15.11.2017, C-374/16, C-375/16

Der BFH hatte in seinem Urteil vom 22.7.2015 (V R 23/14) noch entschieden, dass den Anforderungen des § 14 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 UStG nur dann Genüge getan ist, wenn der vollständige Name und die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers in der Rechnung angegeben sind. Nach § 31 Abs. 2 UStDV ist es ausreichend, wenn sich aufgrund der in die Rechnung aufgenommenen Bezeichnungen der Name und die Anschrift des leistenden Unternehmers eindeutig feststellen lassen. Bereits in seinem Urteil vom 19.4.2007 (V R 48/04) hatte der BFH darauf hingewiesen, dass nach ständiger Rechtsprechung der Abzug der in einer Rechnung ausgewiesenen USt nur möglich ist, wenn der in der Rechnung angegebene Sitz des Unternehmers bei Ausführung der Leistung und bei Rechnungstellung tatsächlich bestanden hat. Diese Rechtsprechung ist mit dem vorliegenden EuGH-Urteil hinfällig.

**3. Beihilfe muss nicht für ein nicht verschreibungspflichtiges Medikament zahlen**

BVerwG, Urteil v. 23.11.2017, BVerwG 5 C 6.16

**4. Genehmigung der Krankenkasse gilt nach Fristablauf als erteilt**

BSG, Urteil v. 7.11.2017, B 1 KR 15/17 und B 1 KR 24/17 R

Der Gesetzgeber wollte mit der fingierten Genehmigung die Rechte von Patienten gezielt verbessern, so das BSG. Er schütze damit bewusst das Interesse aller Berechtigten an zeitgerechten Entscheidungen der Krankenversicherungen.

Insbesondere wollte der Gesetzgeber mittellose Versicherte nicht sachwidrig gegenüber den Versicherten benachteiligen, die sich gleich nach der Genehmigung die Leistung selbst beschaffen (können), und ihnen nicht das wieder nehmen lassen, was er mit einer rechtmäßig fingierten Genehmigung gewährt hat.

**5. Gibt es nach einem Betriebsübergang einen Anspruch auf Wiedereinstellung nach Kündigung?**

BAG, Urteil v. 19.10.2017, 8 AZR 845/15; Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urteil v. 7.10.2015, 4 Sa 1289/14

Ob sich in Kleinbetrieben im Einzelfall ausnahmsweise aus § 242 BGB ein Wiedereinstellungsanspruch ergeben kann, musste das Gericht für den konkreten Fall nicht prüfen. Denn der Arbeitnehmer hätte einen solchen Anspruch nur gegenüber der vormaligen Inhaberin der Apotheke, die den Betrieb nach Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers zunächst weitergeführt hatte, erfolgreich geltend machen können. Die gegen diese gerichtete Klage war aber rechtskräftig abgewiesen worden.

**6. Verzug bei Entgeltzahlung:**

**Arbeitgebern droht pauschaler Schadensersatz**

LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 9.10.2017, 4 Sa 8/17

Letztlich sind die LAG-Richter im aktuellen Urteil der Auffassung ihrer Kollegen aus der 3. Kammer (LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 13.10.2016, 3 Sa 34/16) gefolgt. Auch das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil v. 22.3.2017, 15 Sa 1992/16), das LAG Niedersachsen (Urteil v. 20.4.2017, 5 Sa 1263/16) sowie das LAG Köln (Urteil v. 22.11.2016, 12 Sa 524/16) sahen keinen überzeugenden Grund, die Verzugspauschale im Arbeitsrecht nicht anzuwenden.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde vom LAG Köln wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage zugelassen. Eine höchstrichterliche Klärung steht noch aus. Im Fall des LAG Baden-Württemberg kam es aus anderen Gründen auf die Rechtsfrage nicht an.

#### **7. Ein Arbeitsunfall kann auch beim Sonntagsspaziergang passieren**

SG Düsseldorf, Urteil v. 20.6.2017, S 6 U 545/14

#### **8. Nachtarbeitszuschläge müssen anhand des Mindestlohns berechnet werden**

BAG, Urteil v. 20.9.2017, 10 AZR 171/16; Vorinstanz: Sächsisches LAG, Urteil v. 27.1.2016, 2 Sa 375/15

Unter bestimmten Voraussetzungen kann Urlaubsgeld gemäß einem früheren BAG-Urteil auf den Mindestlohn angerechnet werden, wenn es Arbeitsvergütung ist und im Vertrag entsprechend definiert wird.

#### **9. Zuschuss zur privaten Zusatzversicherung:**

##### **Barlohn oder Sachbezug?**

FG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 16.3.2017, 1 K 215/16

Das Finanzgericht hat die Revision zugelassen, die inzwischen unter dem Aktenzeichen VI R 16/17 beim Bundesfinanzhof anhängig ist.

Die Rechtsfrage, ob die Gewährung von (Krankenzusatz-) Versicherungsschutz durch den Arbeitgeber Sachlohn und keine Geldleistung darstellt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsrechtlich ausschließlich Versicherungsschutz und nicht auch eine Geldzahlung verlangen kann, ist bereits Gegenstand eines Revisionsverfahrens (VI R 13/16). In der Vorinstanz hatte das Sächsische Finanzgericht ebenfalls entschieden, dass die Beiträge des Arbeitgebers als Sachlohn zu werten sind, der unter die 44-EUR-Freigrenze fällt (Sächsisches Finanzgericht, Urteil v. 16.3.2016, 2 K 192/16).

Bis zur abschließenden Entscheidung kann das Finanzamt in Einspruchsfällen Ruhen des Verfahrens und Aussetzung der Vollziehung gewähren.

#### **10. Geschäftsaufgabe:**

##### **Trotz Elternzeit kann eine Kündigung zulässig sein**

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.1.2017, 12 E 896/16

Die Klägerin konnte sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass ihre Interessen als junge Mutter unberücksichtigt geblieben sind. Welche konkreten Interessen der Arbeitnehmerin dazu hätten führen sollen, dass die Bezirksregierung die beantragte Zustimmung zur Kündigung auch angesichts einer endgültigen Aufgabe der Praxis hätte versagen müssen, erschließe sich nicht, so die Richter in ihrer Begründung.

#### **11. Künstliche Befruchtung:**

##### **Wann sind die Kosten als außergewöhnliche Belastungen abziehbar?**

BFH, Urteil v. 17.5.2017, VI R 34/15

Die Entscheidung entspricht der Rechtsprechung, nach der die In-vitro-Fertilisation – beim Mann wie bei der Frau – eine zur Abziehbarkeit der Kosten als außergewöhnliche Belastung führende medizinische Leistung ist. Der körperliche Mangel wird zwar nicht behoben, aber jedenfalls kompensiert oder "umgangen". Das gilt auch für die bei der – gesunden – Ehefrau durchzuführenden Maßnahmen, da allein durch eine Behandlung des Ehemanns keine

Linderung erreicht werden kann. Die Behandlung ist – ebenso wie bei der heterologischen Insemination – insgesamt als untrennbare Einheit zu sehen (BFH v. 16.12.2010, VI R 43/10, BStBl 2011 II S. 414). Deshalb sind auch die Aufwendungen, die die spätere Ehefrau F betreffen, Aufwendungen zur Behandlung einer Krankheit des M. Sie sind bei ihm, soweit er sie getragen hat, als außergewöhnliche Belastung zu berücksichtigen.

#### **12. Haushaltsnahe Dienstleistungen auch im Pflegeheim möglich?**

Hessisches FG, Urteil v. 28.2.2017, 9 K 400/16

Die Entscheidung des Finanzgerichts korrespondiert nicht mit der von der Finanzverwaltung vertretenen Auffassung, wonach das Vorliegen eines Haushalts nicht erforderlich sein soll (BMF, Schreiben v. 9.11.2016, BStBl 2016 I S. 1213, Tz. 14). Da gegen die Entscheidung Revision eingelegt wurde (Az. beim BFH VI R 19/17), wird der Bundesfinanzhof Gelegenheit zur höchstrichterlichen Klärung haben. Betroffene Steuerpflichtige sollten daher zur Rechtswahrung Einspruch einlegen und unter Hinweis auf das anhängige Revisionsverfahren Ruhen des Verfahrens beantragen (§ 363 Abs. 2 AO).

#### **13. Dienst im Katastrophenschutz verlängert nicht den Anspruch auf Kindergeld**

FG des Saarlandes, Urteil v. 15.2.2017, 2 K 1200/16

Die Entscheidung des Finanzgerichts ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sie erinnert daran, dass die gesetzlichen Verlängerungstatbestände die Eltern oft nicht begünstigen, sondern je nach Lage des Einzelfalls benachteiligen. Die grundlegende Neugestaltung des Kinderlastenausgleichs, die auch wegen weiterer, sinnwidriger Ergebnisse dringend geboten wäre, wird der Gesetzgeber, der dem Gebot der materiellen Steuergerechtigkeit auch in anderen Bereichen keine allzu hohe Bedeutung beimisst, wohl für absehbare Zeit nicht in Angriff nehmen, zumal er eine Rüge von Seiten des Bundesverfassungsgerichts kaum zu befürchten hat.

#### **14. Zusatzkrankenversicherung:**

##### **Zuschüsse des Arbeitgebers sind Sachbezüge**

FG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 16.3.2017, 1 K 215/16

Der Bundesfinanzhof wird sich im anhängigen Revisionsverfahren (Az VI R 16/17) mit der Thematik befassen müssen. Einsprüche, die sich auf das anhängige Verfahren beziehen, lösen ein Ruhen des Einspruchsverfahrens bis zur abschließenden Klärung der Streitfrage aus.

#### **15. Gibt es den Pflegefreibetrag auch bei gesetzlicher Unterhaltspflicht?**

BFH, Urteil v. 10.5.2017, II R 37/15

Der BFH widerspricht damit der Verwaltungsregelung in Abschn. 13.5 Abs. 1 Satz 2 der ErbSt-Richtlinien 2011 und dem überwiegenden Schrifttum. Nach deren Auffassung kommt der Freibetrag nicht bei Erwerbern (Erben, Beschenkten) in Betracht, die gesetzlich zur Pflege (z. B. Ehegatten nach § 1353 BGB, Lebenspartner nach § 2 LPartG) oder zum Unterhalt (z. B. Ehegatten nach § 1360 BGB oder Verwandte in gerader Linie nach § 1601 BGB, Lebenspartner nach § 5 LPartG) verpflichtet sind (ebenso z. B. Sächsisches Landesamt für Steuern und Finanzen, Schreiben v. 25.4.2017, 213-S 3812/1/3-2017/9766).

Wegen der Häufigkeit derartiger Fälle kommt der Entscheidung in der Praxis weitreichende Bedeutung zu. Die Gewährung des Freibetrags unabhängig von der gesetzlichen Unterhaltspflicht entspricht dem Zweck, ein freiwilliges Opfer der pflegenden Person zu honorieren. Der Freibetrag steht deshalb auch dann zu, wenn der Erblasser aufgrund eigenen Vermögens nicht unterhaltsberechtigter war.

**16. Arzt in Weiterbildung:**

**Befristung des Arbeitsvertrags nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich**

BAG, Urteil v. 14.6.2017, 7 AZR 597/15; Vorinstanz: LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 11.9.2015, 1 Sa 5/15

Das Gericht betonte, dass kein schriftlicher detaillierter Weiterbildungsplan erforderlich sei, ebenso wenig wie die Aufnahme eines solchen Plans in die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien.

**17. Behinderten-Pauschbetrag:**

**Ist eine hälftige Übertragung bei der Einzelveranlagung von Ehegatten möglich?**

Thüringer FG, Urteil v. 1.12.2016, 1 K 221/16

Die Steuerpflichtigen haben Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt (Az. beim BFH III R 2/27). Der Bundesfinanzhof muss nun klären, ob die Übertragbarkeit eines hälftigen Behindertenpauschbetrages auf den anderen Ehegatten nach der gesetzlichen Neuregelung des § 26a Abs. 2 Satz 2 EStG möglich ist.

**18. Gesundheitsvorsorge:**

**Sensibilisierungswoche ist nicht steuerfrei**

FG Düsseldorf, Urteil v. 26.1.2017, 9 K 3682/15 L

Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung können bis zu 500 EUR pro Jahr steuerfrei belassen werden. Dieser Freibetrag des § 3 Nr. 34 EStG war auch auf den anlässlich der "Sensibilisierungswoche" zugeflossenen Arbeitslohn anwendbar.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt (Az. beim BFH VI R 10/17), sodass nun der Bundesfinanzhof abschließend über den Arbeitslohncharakter entscheiden muss.

**19. Geschenke an Geschäftsfreunde:**

**35-EUR-Grenze gilt auch für die übernommene Steuer**

BFH, Urteil v. 30.3.2017, IV R 13/14

Die Abzugsbeschränkung (35 EUR-Grenze) begrenzt das objektive Nettoprinzip. Dieser Grundsatz besagt jedoch nicht, dass jeder betriebliche Aufwand berücksichtigt werden müsste. Den verfassungsrechtlichen Vorgaben ist genügt, wenn für bestimmte Ausgaben – insbesondere die allgemeine Lebensführung berührende Aufwendungen – der Abzug auf in realitätsgerechter Höhe typisierte Beträge begrenzt wird.

Die Entscheidung entspricht der Verwaltungsauffassung (BMF, Schreiben v. 19.5.2015, BStBl 2015 I S. 468, Rz. 25, 26). Mit der Pauschalbesteuerung wird ein weiterer Vorteil zugewendet. Durch die übernommene Steuer wird die Bemessungsgrundlage der pauschalen ESt nicht erhöht.

**20. Wann allgemeine Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer steuerfrei ist**

FG Düsseldorf, Urteil v. 26.1.2017, 9 K 3682/15 L

Unter dem Aktenzeichen VI R 10/17 ist die Revision beim Bundesfinanzhof anhängig.

Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands des Arbeitnehmers oder der betrieblichen Gesundheitsförderung bleiben bis zu 500 EUR im Kalenderjahr je Arbeitnehmer steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG), wenn sie hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit die Anforderungen des SGB V erfüllen und die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Der Höchstbetrag von 500 EUR ist jahresbezogen und gilt pro Arbeitnehmer. Übersteigende Beträge – wie im folgenden Urteilsfall – sind steuerpflichtiger Arbeitslohn.

## 21. **Gewerbsteuer:**

### **Keine Steuerbefreiung für ambulantes Dialysezentrum**

BFH, Urteil v. 25.1.2017, I R 74/14

Der BFH stellt für den Zeitraum bis 2014 klar, dass ein von der Steuerbefreiung umfasstes Krankenhaus zwar auch bei einer teilstationären Einrichtung (Tag-/Nachtambulanz) vorliegen kann. Voraussetzung ist jedoch, dass jedenfalls die Möglichkeit der Vollverpflegung gegeben ist. Der BFH setzt damit die zu ambulanten Reha-Zentren entwickelten Grundsätze fort (BFH, Urteil v. 9.9.2015, X R 2/13, BStBl 2016 II S. 286). Darin liegt ein zulässiger Differenzierungsgrund. Dabei kann dahinstehen, ob es beim Erlass der Regelung steuerpolitisch sachgerecht gewesen wäre, auch ambulante Dialysezentren zu erfassen.

Wichtig: Nach der ab 2015 geltenden Neuregelung in § 3 Nr. 20 Buchst. e GewStG können auch "Einrichtungen zur ambulanten oder stationären Rehabilitation" begünstigt sein.

## 22. **Auf Chefarztbehandlung in der Reha besteht kein Anspruch**

VG Koblenz, Urteil v. 12.5.2017, 5 K 226/17.KO

## 23. **Pflegekosten:**

### **Wann die Haushaltersparnis nicht abgezogen wird**

FG Köln, Urteil v. 26.1.2017, 14 K 2643/16

Das FG hat die Revision zwar zugelassen, welche aber vom Finanzamt soweit ersichtlich nicht eingelegt wurde. In vergleichbaren Fällen sollte sich daher auf die Entscheidung des FG Köln bezogen werden.

## 24. **Urlaubsentgelt:**

### **Zeiten der Rufbereitschaft sind mit zu berücksichtigen**

BAG, Urteil v. 20.9.2016, 9 AZR 429/15

## 25. **Fahruntüchtigkeit:**

### **Für Dienstwagen muss kein geldwerter Vorteil versteuert werden**

FG Düsseldorf, Urteil v. 24.1.2017, 10 K 1932/16 E

Die private Nutzung eines Firmenwagens ist für jeden Kalendermonat mit einem Prozent des inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung anzusetzen. Alternativ kann die private Nutzung mit den auf die Privatfahrten entfallenden Aufwendungen angesetzt werden, wenn ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch geführt wird.

## 26. **Ausländischer Firmenwagen:**

### **So wird der geldwerte Vorteil ermittelt**

Finanzgericht Niedersachsen, Urteil v. 16.11.2016, 9 K 264/15

Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Gegen die Entscheidung ist Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt worden (Az. beim BFH III R 20/16). Das Revisionsverfahren und die Reaktion der Finanzverwaltung bleiben abzuwarten. Bis dahin sollten vergleichbare Fälle offengehalten werden.

Nachträgliche Änderungen des Fahrzeugwerts (beispielsweise durch nachträglichen Einbau von Sonderausstattung) bleiben bei der Listenpreisregelung ebenso unberücksichtigt wie gewährte Rabatte beim Neuwagenkauf. Die Bemessungsgrundlage ist auch in solchen Fällen der inländische Bruttolistenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung (BFH, Urteil v. 13.12.2012, VI R 51/11, BStBl 2013 II S. 385).

## 27. **Zumutbare Belastung:**

### **Bundesfinanzhof ändert die Berechnung zugunsten der Steuerpflichtigen**

BFH, Urteil v. 19.1.2017, VI R 75/14

Der BFH verweist auf seine Rechtsprechung zur Verfassungsmäßigkeit der Minderung der außergewöhnlichen Belastung um die zumutbare Belastung in Krankheitsfällen ([BFH, Urteil v. 2.9.2015, VI R 32/13, BStBl 2016 II S. 151](#)). Gegen dieses Urteil wurde Verfassungsbeschwerde eingelegt (Az. BVerfG 2 BvR 180/16). Im Hinblick auf die verfassungsrechtliche Problematik wurden Veranlagungen insoweit nur vorläufig durchgeführt (BMF, Schreiben v. 11.4.2016, BStBl 2016 I S. 450; v. 20.1.2017, BStBl 2017 I S. 66). Nachdem jedoch das BVerfG die Verfassungsbeschwerde nicht angenommen hat (BVerfG v. 23.11.2016, 2 BvR 180/16, nicht veröffentlicht) dürfte sich die Problematik für die Praxis erledigt haben. Weitere Rechtsbehelfe erscheinen derzeit aussichtslos.

**28. Medizinische Seminare:**

**Kosten der Teilnahme können außergewöhnliche Belastungen sein**

FG Münster, Urteil v. 27.1.2017, 4 K 3471/15 E

**29. Bereitschaftsdienst:**

**Zuzahlungen für Sonn- und Feiertagsdienst sind nicht immer steuerfrei**

BFH, Urteil v. 29.11.2016, VI R 61/14

Im vorliegenden Fall ist K als Arbeitgeberin ihrer Verpflichtung nach § 41a Abs. 1 EStG zur Einbehaltung, Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer in der nach dem Gesetz geschuldeten Höhe nicht nachgekommen, weil sie zu Unrecht Teile der Löhne als steuerfrei angesehen hat. Das Finanzamt konnte deshalb gemäß § 155 i. V. m. § 167 Abs. 1 Satz 1 AO einen Lohnsteuernachforderungsbescheid gegenüber K erlassen. Bei diesem Nachforderungsbescheid handelt es sich um eine behördliche Änderung der Steueranmeldung der K und damit um eine Steuerfestsetzung. Deshalb musste das Finanzamt auch nicht Ermessenserwägungen dahingehend ausüben, ob es die geschuldete Lohnsteuer etwa dadurch "nachfordern" kann, dass es gegen die einzelnen Arbeitnehmer geänderte Einkommensteuerbescheide erlässt.

**30. Epilepsiehund:**

**Aufwendungen sind vom Behinderten-Pauschbetrag abgedeckt**

FG Baden-Württemberg, Urteil v. 30.11.2016, 2 K 2338/15

Die von der Klägerin eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde wird beim BFH unter dem Az VI B 13/17 geführt.

Durch die zeitweise Unterbringung des Hundes in einer Hundepension hatte die Klägerin auch keine haushaltsnahe Dienstleistung in Anspruch genommen. Die "außerhäusliche" Betreuung des Hundes stehe in keinem räumlich-funktionalen Bezug zum Haushalt der Klägerin. Deshalb verweigerte das Gericht die entsprechende Steuerermäßigung.