

(N) Aufwendung für Bulimie-Erkrankungen **Keine außergewöhnliche Belastung**

Außergewöhnliche Belastungen

Unter außergewöhnliche Belastungen fallen jene Aufwendungen, die einem Steuerpflichtigen zwangsläufig entstehen und größer sind als jene, die der überwiegenden Mehrzahl der Steuerpflichtigen gleicher Einkommens- und Vermögensverhältnisse sowie des gleichen Familienstands für gewöhnlich entstehen (§ 33 Abs. 1 Einkommensteuergesetz/EStG). Geht es um Mehraufwendungen wegen Krankheit, ist ein Nachweis der Zwangsläufigkeit zu erbringen. Der Nachweis hat entweder durch die Verordnung eines Arztes oder Heilpraktikers für Arznei-, Heil- und Hilfsmittel oder durch ein amtsärztliches Gutachten oder eine ärztliche Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung zu erfolgen (§ 64 der Einkommensteuer-Durchführungsverordnung/EStDV).

Erhöhte Lebensmittelkosten

Zwei Steuerpflichtige machten krankheitsbedingte Lebensmittelkosten von € 80,00 pro Woche (insgesamt € 4.160,00) als außergewöhnliche Belastungen geltend. Als Begründung führten diese an, sie würden an Bulimie leiden. Das Finanzamt erkannte die Aufwendungen nicht an, weil die Lebensmittel nicht der Heilung der Erkrankung dienten.

Urteil FG Münster

Das Finanzgericht (FG) Münster ordnete die Lebensmittelaufwendungen den nichtabzugsfähigen Kosten der privaten Lebensführung zu (Urteil vom 19.2.2019, 12 K 302/17 E). Gegen die Anerkennung der Aufwendungen als außergewöhnliche Belastung spricht nach Ansicht des Gerichtes vor allem die Tatsache, dass Aufwendungen für Diätverpflegungen vom Steuerabzug gesetzlich ausgenommen sind (§ 33 Abs. 2 Satz 3 EStG). Unter Anwendung dieser Vorschrift sind Aufwendungen für nicht ärztlich verordnete Lebensmittelkosten erst recht nicht als außergewöhnliche Belastung anzuerkennen. Außerdem sind die Aufwendungen nicht für therapeutische Maßnahmen aufgrund einer ärztlichen Verordnung angefallen. Die Revision vor dem Bundesfinanzhof wurde nicht zugelassen.

Stand: 8. Mai 2019

(N) Steuerfreie Gesundheitsvorsorge im Betrieb **Aktuelle Änderungen zum 1.1.2019**

Gesundheitsförderung

Arbeitgeber können nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) ihre Arbeitnehmer in Form einer betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einer Höhe von € 500,00 im Jahr steuerfrei unterstützen. Wesentlich ist, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden und der „Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben“ dienen.

Zertifizierung notwendig

Zum 1.1.2019 wurde die oben genannte Regelung geändert. Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention sind seit Jahresbeginn nur noch mit Zertifizierung steuerfrei. In dem ab 1.1.2019 geltenden Gesetzestext heißt es, dass die Fördermaßnahmen „hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der § 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen“ müssen. Das heißt, die Gesundheitskurse zur verhaltensbezogenen Prävention, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern im Rahmen des Freibetrages finanzieren, müssen den Maßnahmen der Krankenkassen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung entsprechen. Das ist unter anderem dann der Fall, wenn sie den „Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen“ beinhalten (§ 20b Abs. 1 Satz 1 SGB V).

Übergangsregelung

Für Präventivkurse, die schon vor Jahresbeginn begonnen haben und über keine Zertifizierung verfügen, gilt folgende Übergangsregelung: Eine Zertifizierung zur Erlangung der Steuerbefreiung ist hier erstmals maßgeblich für Sachbezüge, die ab dem 31.12.2019 gewährt werden.

(N) Umsatzsteuersatz für Krankenfahrten **Neues BMF-Schreiben**

Umsatzsteuer

Für Krankenfahrten – darunter fallen Fahrten von Patienten, für die ein Arzt die Beförderung in einem Personenkraftwagen, Mietwagen oder Taxi verordnet hat – muss, wenn es sich dabei um einen „Verkehr mit Taxen“ handelt, nur der ermäßigte Umsatzsteuersatz von 7 % verrechnet werden (§ 12 Abs. 2 Nr. 10 Umsatzsteuergesetz/USTG).

Ermäßigung für Mietwagenunternehmen

Mit Schreiben vom 2.1.2019 (III C 2 - S 7244/07/10007) dehnt die Finanzverwaltung unter Anerkennung eines Urteils (vom 2.7.2014, XI R 39/10) des Bundesfinanzhofes (BFH) die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes auch auf Beförderungsleistungen von Mietwagenunternehmen aus. Gemäß dem geänderten Abschnitt 12.13 Abs. 8 des Umsatzsteuer-Anwendungserlasses „kann die Steuerermäßigung zur Anwendung kommen, wenn der Unternehmer nachweist, dass im selben räumlichen Geltungsbereich eine hinsichtlich Beförderungsentgelt und Transportpflicht inhaltsgleiche Sondervereinbarung für Taxiunternehmer gilt“.

(S) Sensibilisierungswoche nicht steuerbegünstigt

Der Fall

Eine Arbeitgeberin bot ihren Arbeitnehmern sogenannte „Sensibilisierungswochen“ an. Dieses Training umfasste unter anderem Kurse zu gesunder Ernährung und Bewegung, Körperwahrnehmung, Stressbewältigung, Herz-Kreislauf-Training, Achtsamkeit, Eigenverantwortung und Nachhaltigkeit. Die Arbeitgeberin wollte die Leistungen als lohnsteuerfrei im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG (siehe nebenstehend) behandeln. Das Finanzamt als auch das erstinstanzliche Finanzgericht sahen das aber anders und ordneten die Leistungen als lohnsteuerpflichtigen Sachbezug ein.

Ansicht des BFH

Der Bundesfinanzhof (BFH) folgte der Auffassung des Finanzamtes als auch der Erstinstanz (Urteil vom 21.11.2018, VI R 10/17). Das Manko für die Arbeitgeberin war, dass die Sensibilisierungswoche keinen Bezug zu berufsspezifisch bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen darstellte. Der BFH sah die Präventivmaßnahme als Gesundheitsförderung im Bereich der Lebensführung an. Die Arbeitnehmer waren dadurch „privat bereichert“.

Dienstverhältnis

Da die Maßnahmen im Rahmen eines Dienstverhältnisses veranlasst waren, sah der BFH alle Umstände für eine steuerpflichtige Entlohnung gegeben. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten daher bei allen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in ihrem Betrieb darauf achten, dass die Leistungen mit berufsbedingten Gesundheitsrisiken zusammenhängen. Außerdem muss es sich – und dies gilt seit dem 1.1.2019 – um zertifizierte Präventionsmaßnahmen handeln.

Stand: 8. Mai 2019

(N) Sozialversicherungspflicht der Klinik-Honorarärzte **Aktuelles Urteil des LSG Nordrhein-Westfalen**

Abhängige Beschäftigung

Sind von Krankenhausträgern bei Personalmangel vorübergehend eingesetzte Honorarärzte selbstständig tätig oder als abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig? Mit dieser Frage musste sich das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen in zwei Fällen auseinandersetzen. Anlass hierzu waren Bescheide aus Betriebsprüfungen der Rentenversicherungsträger. Die Betriebsprüfer hatten die Honorarärzte als sozialversicherungspflichtig eingestuft.

Urteile des LSG

Das Landessozialgericht (LSG) folgte in beiden Fällen der Auffassung der Sozialbehörden (Urteil vom 16.5.2018, L 8 R 233/15 und 9.5.2018, L 8 R 234/15). Die Honorarverträge waren in den beiden Sachverhalten wohl so ausgestaltet, dass diese ein arbeitnertypisches umfassendes Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit beinhalten. Auch die Art und Weise der Arbeit war in den Arbeitsverträgen vorgegeben.

Zusammenarbeit mit Oberärzten

Die Richter leiteten eine Sozialversicherungspflicht vor allem aus dem Zusammenhang ab, dass die Honorarärzte vertraglich zur Zusammenarbeit mit den Chef- und Oberärzten verpflichtet waren. Daraus schloss das Gericht eine Weisungsbefugnis der Chef- und Oberärzte, insbesondere was die zeitliche Strukturierung der Abläufe während eines Arbeitstages betraf. Für eine abhängige Beschäftigung sprach auch die vertragliche Regelung, wonach die Honorarärzte die Aufgaben eines Assistenz- bzw. Stationsarztes übernehmen mussten.

Urlaub und Lohnfortzahlung

Die Honorarverträge enthielten keine Regelung über Urlaubsansprüche und es waren auch keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegeben. Diese im ersten Anschein für eine selbstständige Tätigkeit sprechenden Bestandteile änderten nichts an der Einstufung der Honorarärzte als Arbeitnehmer. Das Fehlen solcher Vereinbarungen resultierte aus der unzutreffenden Annahme einer selbstständigen Tätigkeit, so die Richter. Das bedeutete aber nicht, dass die Honorarärzte keine diesbezüglichen Ansprüche aus den Beschäftigungsverhältnissen hätten. Die Ansprüche der Honorarärzte richteten sich mangels vertraglicher Regelung nach den gesetzlichen Bestimmungen. Gegen die beiden Urteile sind Revisionsverfahren vor dem Bundessozialgericht anhängig (Az B 12 R 22/18 und B 12 R 23/18).

(S) Steuerfreie Sonn- und Feiertagszuschläge

Steuerfreiheit

Arbeitgeber können für Sonn- und Feiertagsarbeiten Zuschläge zahlen, die bis zu bestimmten Prozent-Grenzen einkommensteuerfrei und nicht sozialversicherungspflichtig sind. Für die Einkommensteuer gelten folgende Prozent-Grenzen: 50 % für Sonntagsarbeit, 125 % für Arbeiten an Silvester und an gesetzlichen Feiertagen sowie 150 % am 1. Mai sowie an Weihnachten (§ 3b Einkommensteuergesetz/ESTG). Voraussetzung ist, dass die Zuschläge neben dem Grundlohn gezahlt werden. Grundlohn ist der auf Stunden umgerechnete laufende Arbeitslohn. Für die Berechnung der steuerfreien Zuschläge gilt ein Grundlohn von maximal € 50,00/Stunde.

Kombination der Zuschläge

Sonn- und Feiertagsarbeit liegt vor bei Arbeiten von 0 Uhr bis 24 Uhr des jeweiligen Feiertags und auch bei Arbeiten bis 4 Uhr früh des Folgetags. Sonn- und Feiertagszuschläge können nicht zusammen addiert werden. Arbeitet die Ärztin/der Arzt beispielsweise am 1. Mai und fällt dieser auf einen Sonntag, können maximal 150 % des Grundlohns als steuerfreier Zuschlag gewährt werden, nicht 200 %. Zuschläge für Nachtarbeiten (max. 25 % des Grundlohns) an Sonntagen und Feiertagen können hingegen neben den Feiertagszuschlägen steuerfrei ausbezahlt werden.

Steuerfrei nicht auch sozialversicherungsfrei

Steuerfreiheit bedeutet allerdings nicht in jedem Fall auch Sozialversicherungsfreiheit. Für die Sozialversicherung darf der Grundlohn mit maximal € 25,00 zugrunde gelegt werden. Mit anderen Worten: Einkommensteuerfrei können doppelt so hohe Zuschläge gezahlt werden als dies für die Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung der Fall ist.

Stand: 8. Mai 2019

(N) Arbeitsrecht: Nacht- und Schichtarbeit Ansprüche auf Vergütungszuschläge

Arbeitszeitgesetz

Zulagen für Nacht- sowie für Sonn- und Feiertagsarbeiten sind arbeitsrechtlich nur insoweit festgeschrieben, als Nachtarbeitnehmer Anspruch auf zusätzliche Vergütung oder bezahlte Freizeit haben. Der Begriff der Nachtarbeit ist gesetzlich definiert von 23 Uhr bis 6 Uhr. Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als 2 Stunden der Nachtarbeitszeit umfasst (§ 2 Arbeitszeitgesetz ArbZG). Auch die Höhe der Zuschläge bzw. die Anzahl der

freien Tage ist nicht definiert. Das Gesetz spricht lediglich von einer angemessenen Zahl bezahlter freier Tage oder einem angemessenen Zuschlag.

Rechtsprechung

Die höchstrichterliche Rechtsprechung hält 25 % der geleisteten Nachtarbeitsstunden für einen angemessenen Freizeitausgleich (Bundesarbeitsgericht/BAG Urteil vom 1.2.2006, 5 AZR 422/04). Im Übrigen gibt das Arbeitszeitgesetz keine Vergütungsmaßstäbe vor. Rechtsansprüche für Zusatzvergütungen sind meist in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen geregelt.

(S) Kulturlinks Sommer 2019

„Duckstein Festival“, Hamburg

ZEIT: 19.-28.7.2019

Seit Jahren lockt dieses Festival Musik- und Theaterliebhaber nach Hamburg. In der Hafencity heißt es in diesem Jahr „unplugged“ mit Big Daddy Wilson, Stenzel & Kivitz und Florian Künstler. Wer im August oder September in Lübeck, auf Rügen oder in Kiel ist, hat auch dort die Gelegenheit, das Duckstein Festival musikalisch und kulinarisch zu genießen.

www.duckstein.de

„Sommerkonzerte“, Brandenburg

ZEIT: 8.6.-7.9.2019

Hochtalentierte Nachwuchskünstler, lebendiger Barock und exzellente Klassikkonzerte – das alles gibt es im Konzertprogramm 2019 zu entdecken. An historischen Orten, in Schlössern und in Klöstern wird Musik gemacht – Überraschungen inklusive, unter anderem anlässlich des britischen Tages in Bergsdorf.

www.brandenburgische-sommerkonzerte.org

Stand: 8. Mai 2019