

Liebe Mandantin, lieber Mandant,

auch in den letzten Monaten hat sich rund um Steuern, Recht und Betriebswirtschaft einiges getan. Über die aus unserer Sicht wichtigsten Neuregelungen und Entscheidungen möchten wir Sie mit Ihren Mandanteninformationen gerne auf dem Laufenden halten. Zögern Sie nicht, uns auf einzelne Punkte anzusprechen, wir beraten Sie gerne!

Mit steuerlichen Grüßen

Inhalt

1. Ist ein Eingabefehler eine offenbare Unrichtigkeit?
2. Besteht Unfallversicherungsschutz bei Handynutzung?
3. Teambildende Maßnahmen und Arbeitsunfall
4. Kein Krankengeld während Erholungsurlaub?
5. Impfung durch Betriebsarzt: Arbeitgeber haftet nicht für Schäden
6. Zumutbare Belastung: Bundesfinanzhof ändert die Berechnung zugunsten der Steuerpflichtigen
7. Bereitschaftsdienst: Zuzahlungen für Sonn- und Feiertagsdienst sind nicht immer steuerfrei

1. Ist ein Eingabefehler eine offenbare Unrichtigkeit?

Unterläuft dem Finanzbeamten ein Eingabefehler, kann dies eine offenbare Unrichtigkeit darstellen. Das gilt auch dann, wenn der Fehler von 3 Sachbearbeitern im Finanzamt nicht erkannt wurde.

Hintergrund

Der Kläger veräußerte im November 2011 einen Gesellschaftsanteil an einer GmbH zu einem Verkaufspreis von 138.000 EUR. Da er diese Beteiligung in seinem Privatvermögen hielt, erzielte er aus der Veräußerung einen Veräußerungsgewinn. Dieser war steuerpflichtig und unterlag dem Teileinkünfteverfahren. Mit der Einkommensteuererklärung 2011 erklärte der Kläger diesen Gewinn zutreffend. Der Sachbearbeiter im Finanzamt prüfte die Berechnung des Veräußerungsgewinns und sah sie als richtig an. Aufgrund einer fehlerhaften Eingabe in die EDV des Finanzamts wurde jedoch von dem zutreffenden Veräußerungsgewinn von 80.000 EUR ein angeblich steuerfreier Veräußerungsgewinn von 80.000 EUR abgezogen. So ergab sich ein steuerpflichtiger Veräußerungsgewinn von Null.

Dieser Fehler fiel weder dem Veranlagungssachbearbeiter noch dem Qualitätssicherer noch der Sachgebietsleiterin auf. Die Einkommensteueranmeldung erfolgte entsprechend. Nachdem der Fehler bei einer Betriebsprüfung bei der GmbH erkannt worden war, änderte das Finanzamt die Einkommensteueranmeldung für 2011 aufgrund einer offenbaren Unrichtigkeit. Dagegen wehrte sich der Kläger mit seiner Klage.

Entscheidung

Das Finanzgericht wies die Klage ab. Es entschied, dass der Steuerbescheid geändert werden durfte. Das Finanzamt darf Schreibfehler, Rechenfehler und ähnliche offenbare Unrichtigkeiten, die beim Erlass eines Verwaltungsakts unterlaufen sind, jederzeit berichtigen. Ähnliche offenbare Unrichtigkeiten liegen insbesondere dann vor, wenn es sich um Eingabe- oder Übertragungsfehler handelt, die für jeden unvoreingenommenen Dritten klar und deutlich erkennbar seien. Hierbei muss es sich um mechanische Fehler handeln, Rechtsirrtümer fallen nicht unter die Regelung.

Im vorliegenden Fall würdigten die Sachbearbeiter im Finanzamt die Rechtslage zwar zutreffend. Dann unterlief jedoch dem Veranlagungssachbearbeiter ein mechanischer Fehler bei der Eingabe. Dieser führte dazu, dass der Veräußerungsgewinn fälschlicherweise als steuerfrei in die Berechnung einbezogen wurde. Diesen mechanischen Fehler bemerkten weder die zweite Bearbeiterin noch die Sachgebietsleiterin. Insoweit durfte das Finanzamt die Steuerveranlagung 2011 unter Berufung auf eine offenbare Unrichtigkeit ändern. Auch die Tatsache, dass gleich 3 Bearbeiter im Finanzamt den Fehler übersahen, änderte nach Ansicht des Finanzgerichts nichts daran, dass der Fehler offenbar war.

2. Besteht Unfallversicherungsschutz bei Handynutzung?

Zwar sind Unfälle auf dem Weg zur oder von der Arbeit grundsätzlich als Wegeunfall gesetzlich unfallversichert. Dieser Unfallversicherungsschutz entfällt jedoch, wenn der Unfall aufgrund einer Handynutzung passiert.

Hintergrund

Die Klägerin war in einem großen Hotel beschäftigt. Auf dem Heimweg wurde sie beim Überqueren eines unbeschränkten Bahnübergangs von einer Bahn erfasst. Dabei erlitt sie Frakturen im Kopfbereich und eine Hirnblutung. Sie befand sich deshalb in monatelanger stationärer Behandlung.

Da die Klägerin zum Zeitpunkt des Unfalls mit dem Handy telefoniert hatte, lehnte es die Berufsgenossenschaft ab, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Entscheidung

Das Sozialgericht wies die gegen die Berufsgenossenschaft erhobene Klage ab. Die Klägerin war zwar auf dem Heimweg grundsätzlich gesetzlich unfallversichert. Nicht versichert war jedoch das gleichzeitige Telefonieren mit dem Handy. Hier lag eine sog. gemischte Tätigkeit vor. So wurde gleichzeitig eine versicherte Verrichtung, nämlich das Nachhausegehen, und eine unversicherte Verrichtung, das Telefonieren, ausgeübt.

Ein Arbeitsunfall liegt aber nur vor, wenn der Unfall und damit verbundene Gesundheitsschaden wesentlich durch die versicherte Tätigkeit verursacht wird. Dagegen ist ein Arbeitsunfall abzulehnen, wenn eine unversicherte Tätigkeit die wesentliche Unfallursache ist. Dies war vorliegend der Fall. Denn durch das Telefonieren war die Wahrnehmungsfähigkeit der Klägerin im Verkehr deutlich eingeschränkt, sodass das dadurch begründete erhebliche Risiko maßgeblich zu dem Unfall beigetragen hatte.

3. Teambildende Maßnahmen und Arbeitsunfall

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

Hintergrund

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

Entscheidung

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

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

4. Kein Krankengeld während Erholungsurlaub?

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

Hintergrund

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

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

Entscheidung

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

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

5. Impfung durch Betriebsarzt: Arbeitgeber haftet nicht für Schäden

Lässt sich ein Arbeitnehmer bei einem Betriebsarzt impfen, muss dieser über die möglichen Risiken aufklären. Ein Verstoß kann nicht dem Arbeitgeber zugerechnet werden.

Hintergrund

Die Klägerin war von Mai 2011 bis Mai 2012 bei dem Arbeitgeber beschäftigt und ließ sich von einer Betriebsärztin gegen Grippe impfen. Nach dem Vertrag zwischen der Ärztin und dem Arbeitgeber hatte der Arbeitgeber ihr die Aufgabe eines Betriebsarztes übertragen. Sie übernahm diese Aufgabe als freiberuflich tätige Betriebsärztin.

Die Kosten der Grippeschutzimpfung trug der Arbeitgeber. Nach der am 8.11.2011 durchgeführten Impfung behauptete die Klägerin, dass sie einen Impfschaden erlitten hatte. Sie war der Ansicht, dass der Arbeitgeber für den Impfschaden haftet, da sie vor der Impfung nicht ordnungsgemäß aufgeklärt

worden war. Denn wäre sie ordnungsgemäß aufgeklärt worden, hätte sie die angebotene Grippe-schutzimpfung nicht durchführen lassen.

Die Klägerin fordert deshalb die Zahlung eines Schmerzensgeldes und den Ersatz aller materiellen und immateriellen Schäden, die ihr aus der Influenza-Impfung noch entstehen werden.

Entscheidung

Nachdem die Vorinstanzen die Klage bereits abgewiesen hatten, hatte auch die Revision der Klägerin beim Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Die Richter entschieden, dass der Arbeitgeber der Klägerin nicht für den von dieser behaupteten Impfschaden haftet, da er keine Pflichten gegenüber der Beschäftigten verletzt hat. Denn zwischen der Klägerin und dem Arbeitgeber war kein Behandlungsvertrag zustande gekommen, aus dem der Arbeitgeber zur Aufklärung verpflichtet gewesen wäre.

Der Arbeitgeber war auch nicht aufgrund des zwischen ihm und der Angestellten bestehenden Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die Klägerin über mögliche Risiken der Impfung aufzuklären. Darüber hinaus musste sich der Arbeitgeber auch einen etwaigen Verstoß der Ärztin gegen die Aufklärungspflicht nicht zurechnen lassen.

6. 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.

Behandlung, sondern um die Schulung einer nicht erkrankten Kontaktperson.

7. **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.