

HWS Vogtland GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Bahnhofstraße 12, 08209 Auerbach
Tel.: 03744/ 8303-0
Fax: 03744/ 8303-99



Mandanteninformationen für Vereine

Juni 2019

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. Wann vom Arbeitgeber gezahlte Fortbildungskosten nicht zurückgezahlt werden müssen
2. Nachzahlungszinsen: Vorläufiger Rechtschutz
3. Außergewöhnlichen Belastungen: Keine Rechtsprechungsänderung bei Krankheitskosten und Bestattungskosten
4. Nachzahlungszinsen: Bundesfinanzhof zweifelt an der Verfassungsmäßigkeit
5. Ist der ärztliche Bereitschaftsdienst bei Veranstaltungen von der Umsatzsteuer befreit?
6. Nachtarbeitszuschläge müssen anhand des Mindestlohns berechnet werden

1. **Wann vom Arbeitgeber gezahlte Fortbildungskosten nicht zurückgezahlt werden müssen**

Eine Rückzahlungsvereinbarung über Fortbildungskosten, die mehr als ein halbes Jahr nach Beginn der Ausbildung unterzeichnet wird, ist unwirksam.

Hintergrund

Der Arbeitgeber musste bei einem Zertifizierungsverfahren im Herbst 2014 nachweisen, dass er über mindestens 2 Fachpfleger für Intensivpflege und Anästhesie verfügt. Da es für ihn zu der Zeit nicht möglich war, Fachkräfte mit dieser Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt zu finden, suchte er per Aushang 2 Mitarbeiter, die er zu Fachpflegern für Intensivpflege und Anästhesie qualifizieren wollte. Hierzu sollten sie eine 2-jährige Fachweiterbildung absolvieren, die zu einem staatlich anerkannten Abschluss führte. Die Arbeitnehmerin begann die Weiterbildung im Jahr 2014 und schloss sie 2016 erfolgreich ab. 2017 kündigte sie das Arbeitsverhältnis. Daraufhin forderte der Arbeitgeber die Rückzahlung der Fortbildungskosten von rund 38.500 EUR.

Seiner Ansicht nach enthielten die tariflichen Regelungen eine umfassende und abschließende Regelung zur Rückzahlung. Zudem hatte der Arbeitgeber eine Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmerin in einer Fortbildungsvereinbarung festgehalten.

Entscheidung

Die Klage des Arbeitgebers hatte keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht entschied, dass die Rückzahlungsvereinbarung im Fortbildungsvertrag unwirksam war. Denn diese war erst mehr als ein halbes Jahr nach Beginn der Ausbildung unterzeichnet worden.

Nach ständiger Rechtsprechung ist die Vereinbarung einer Rückzahlung von Ausbildungskosten durch den Arbeitnehmer nur dann zulässig, wenn dieser mit der Ausbildung eine angemessene Gegenleistung für diese Rückzahlungsverpflichtung erhält. Auch muss dem Arbeitnehmer vor Beginn des Vertragsverhältnisses klar sein, unter welchen Voraussetzungen und in etwa welcher Höhe die Vergütung zurückgezahlt werden muss.

Im vorliegenden Fall hatte jedoch die Arbeitnehmerin bei Fortbildungsbeginn die Folgen, insbesondere die Bindung an den Arbeitgeber und die Rückzahlungsverpflichtungen, sowie die Folgen eines Ausbildungsabbruchs nicht absehen können. Denn zu diesem Zeitpunkt befand sie sich noch in der arbeitsvertraglichen Probezeit des Arbeitsverhältnisses.

Auch nach dem geltenden Tarifvertrag ergab sich keine Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmerin. Nach diesem musste die Fortbildung einerseits auf Veranlassung des Arbeitgebers stattfinden, andererseits "im Rahmen des Personalbedarfs". Eine Fortbildung erfolgt aber nur dann "im Rahmen des Personalbedarfs", wenn beim Arbeitgeber in einem 3-jährigen Bindungszeitraum wahrscheinlich Stellen zu besetzen sind, für die eine durch die Weiterbildung erworbene Qualifikation Voraussetzung ist. Dies war hier nicht erfüllt. Denn die Arbeitnehmerin wurde nach ihrer Fortbildung nicht im Bereich der Intensivpflege und Anästhesie eingesetzt. Es gab auch keine entsprechende Planung. Die Qualifikation diente vielmehr in ganz überwiegendem Umfang dem Arbeitgeber, der hierauf für die Zertifizierung und Abrechnung gegenüber den Kostenträgern angewiesen war.

2. Nachzahlungszinsen: Vorläufiger Rechtsschutz

Der Bundesfinanzhof äußerte kürzlich in einem Urteil schwerwiegende verfassungsrechtliche Zweifel an der Höhe von Nachzahlungszinsen. Das gilt zumindest für Verzinsungszeiträume ab dem 1.4.2015. Die Finanzverwaltung gewährt nun aufgrund dessen vorläufigen Rechtsschutz.

Hintergrund

Der Zinssatz beträgt 0,5 % für jeden vollen Kalendermonat des Zinslaufs, mithin 6 % per anno.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs in seiner neuesten Entscheidung begegnet diese Zinshöhe durch ihre realitätsfremde Bemessung im Hinblick auf den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz und das Übermaßverbot für Verzinsungszeiträume ab dem 1.4.2015 schwerwiegenden verfassungsrechtlichen Bedenken. Der gesetzlich festgelegte Zinssatz überschreitet angesichts der zu dieser Zeit bereits eingetretenen strukturellen und nachhaltigen Verfestigung des niedrigen Marktzinnsniveaus den angemessenen Rahmen der wirtschaftlichen Realität in erheblichem Maße.

Zur Frage, ob der gesetzliche Zinssatz für Verzinsungszeiträume nach dem 31.12.2009 bzw. 31.12.2011 verfassungsgemäß ist, liegen dem Bundesverfassungsgericht jedoch seit längerer Zeit die Verfassungsbeschwerden 1 BvR 2237/14 und 1 BvR 2422/17 gegen verwaltungsgerichtliche Entscheidungen wegen der Höhe des Zinssatzes von Nachforderungszinsen zur Gewerbesteuer vor.

Verfügung

Obwohl der Bundesfinanzhof die Verfassungsmäßigkeit der Verzinsung für in das Jahr 2013 fallende Verzinsungszeiträume bestätigte, haben die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder beschlossen, den Beschluss des Bundesfinanzhofs über den entschiedenen Einzelfall hinaus in allen Fällen, in denen eine vollziehbare Zinsfestsetzung vorliegt, in der der gesetzliche Zinssatz zugrunde gelegt wird, für Verzinsungszeiträume ab dem 1.4.2015 anzuwenden und insoweit auf Antrag des Zinsschuldners im Einspruchsverfahren Aussetzung der Vollziehung zu gewähren.

Für die Zeit bis zu einer abschließenden Klärung dieser Rechtsfrage durch das Bundesverfassungsgericht werden die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder darüber hinaus mit geeigneten Maßnahmen Vorsorge treffen, dass die ausstehende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in möglichst allen betroffenen Fällen zur Wirkung gebracht werden kann. Gegen Zinsfestsetzungen, die

insoweit nicht vorläufig ergangen sind, bedarf es im Einzelfall allerdings der Einlegung eines Einspruchs, und zwar unabhängig davon, ob die Aussetzung der Vollziehung der Zinsfestsetzung beantragt wird.

3. **Außergewöhnliche Belastungen: Keine Rechtsprechungsänderung bei Krankheitskosten und Bestattungskosten**

Der Bundesfinanzhof bleibt dabei: Auch bei Krankheitskosten ist die zumutbare Belastung verfassungsgemäß. Und: Beerdigungskosten können nur als außergewöhnliche Belastungen abgezogen werden, soweit sie nicht aus dem Nachlass oder durch sonstige Geldleistungen gedeckt sind. Die neue bzw. bisherige Rechtsprechung festigt sich.

Hintergrund

A ist neben anderen Miterben Erbe nach seiner Ehefrau E, die 2009 verstorben war. A machte für das Jahr 2009 rund 14.000 EUR Krankheitskosten und Bestattungskosten als außergewöhnliche Belastung geltend. Die Krankheitskosten entstanden durch die stationäre Behandlung in einer Privatklinik, die von der Krankenkasse nur zu Hälfte übernommen wurden. Das Finanzamt erkannte die für den Klinikaufenthalt geltend gemachten Krankheitskosten in Höhe von rund 7.000 EUR als außergewöhnliche Belastung an. Unberücksichtigt blieben jedoch die Aufwendungen für "Reiki-Behandlungen" (Handauflegen), für Schuhe, für verschiedene Medikamente und für weitere nicht näher spezifizierte Aufwendungen.

Die Bestattungskosten von rund 6.000 EUR erkannte das Finanzamt ebenfalls nicht an.

Nachdem im Jahr 2013 die Krankenkasse sich bereit erklärt hatte, die Krankenhauskosten vollständig zu übernehmen, setzte das Finanzamt die bisher berücksichtigten außergewöhnlichen Belastungen um rund 4.000 EUR herab. Nach Abzug der zumutbaren Belastung ergab sich keine Steuerminderung mehr.

Die Klage des A vor dem Finanzgericht hatte keinen Erfolg.

Entscheidung

Auch vor dem Bundesfinanzhof scheiterte die Revision des A. Damit bestätigten die Richter ihre bisherige Rechtsprechung. Sie entschieden: Selbst wenn es sich bei den erworbenen Medikamenten um Arzneimittel handelte, fehlt es am dem erforderlichen Nachweis. E konnte keine vor dem Erwerb ausgestellte Verordnung eines Arztes oder Heilpraktikers vorlegen. Entsprechendes gilt für die Schuhe, für die kein Nachweis durch ein amtsärztliches Gutachten oder eine ärztliche Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) erbracht wurde.

Das Handauflegen ("Reiki"), das im Übrigen durch eine nicht zur Ausübung der Heilkunde zugelassene Person aus der Ferne über Gedankenübertragung praktiziert wurde, ist eine wissenschaftlich nicht anerkannte Behandlungsmethode. Ein zum Nachweis der Zwangsläufigkeit der Aufwendungen erforderliches amtsärztliches Gutachten oder eine ärztliche Bescheinigung des MDK haben die Erben nicht vorgelegt.

Auch die Beerdigungskosten waren nicht zum Abzug zuzulassen. A war zwar aufgrund seiner persönlichen Beziehung als Ehemann grundsätzlich nicht nur zivilrechtlich, sondern auch sittlich verpflichtet, die Beerdigungskosten zu tragen. Er konnte die Kosten jedoch aus seinem Anteil am Nachlass bestreiten. Damit war er durch die Kosten nicht wirtschaftlich belastet.

Die anerkannten Krankheitskosten des Jahres 2009 waren um die in 2013 erhaltene Zahlung der Krankenkasse zu mindern. Da die Krankheitskosten nur insoweit zu berücksichtigen sind, als sie das Einkommen tatsächlich und endgültig belasten, sind bei der Ermittlung der Höhe der außergewöhnlichen Belastung auch solche Ersatzleistungen, Beihilfen und andere Erstattungsbeiträge abzuziehen, die der Steuerpflichtige erst in einem späteren Jahr erhält.

Nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut kann auch bei Krankheitskosten auf den Ansatz einer zumutbaren Belastung nicht verzichtet werden. Denn das Gesetz differenziert nicht zwischen Krankheitskosten und anderen abziehbaren Aufwendungen. Es war im vorliegenden Fall auch nicht geboten, vom Ansatz der zumutbaren Belastung abzusehen.

4. **Nachzahlungszinsen: Bundesfinanzhof zweifelt an der Verfassungsmäßigkeit**

6 % Zinsen auf Steuernachzahlungen – das ist unangemessen, urteilte der Bundesfinanzhof. Das gilt zumindest für Verzinsungszeiträume ab 2015.

Hintergrund

Aus der Steuerfestsetzung für das Jahr 2009 ergab sich für die Eheleute eine Steuernachzahlung von 1.984.800 EUR. In dem entsprechenden Zinsbescheid für den Zeitraum 1.4.2015 bis 16.11.2017 setzte das Finanzamt Nachzahlungszinsen von 240.831 EUR fest. Die Eheleute legten sowohl gegen den Einkommensteuer- als auch gegen den Zinsbescheid Einspruch ein. Das Einspruchsverfahren gegen die Zinsfestsetzung ruhte wegen eines beim BVerfG anhängigen Verfahrens.

Die Eheleute beantragten die Aussetzung der Vollziehung des Zinsbescheids. Dies begründeten sie damit, dass die Höhe der Zinsen von 0,5 % pro Monat, also 6 % pro Jahr, verfassungswidrig ist. Das Finanzamt und das Finanzgericht lehnten dies ab.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof gewährte dagegen die Aussetzung der Vollziehung.

Die Vollziehung eines angefochtenen Bescheids ist insbesondere auszusetzen, wenn sich bei summarischer Prüfung gewichtige Gründe ergeben, die zu Unentschiedenheit oder Unsicherheit in der Beurteilung entscheidungserheblicher Rechtsfragen führen. Das kann auch bei verfassungsrechtlichen Zweifeln an der Gültigkeit einer Norm der Fall sein.

Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs überschreitet der gesetzliche Zinssatz ab 2015 angesichts der eingetretenen strukturellen und nachhaltigen Verfestigung des niedrigen Marktzinsniveaus den angemessenen Rahmen der wirtschaftlichen Realität. Eine sachliche Rechtfertigung für die gesetzliche Zinshöhe besteht nicht. Aufgrund der modernen EDV-Technik und Automation in der Steuerverwaltung können Erwägungen wie Praktikabilität und Verwaltungsvereinfachung einer Anpassung der seit 1961 unveränderten Zinshöhe an den jeweiligen Marktzinssatz oder an den Basiszinssatz nicht mehr entgegenstehen.

Die Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Zinsregelung hielt der Bundesfinanzhof für schwerwiegend. Die Interessenabwägung fiel daher zugunsten der Eheleute aus.

5. **Ist der ärztliche Bereitschaftsdienst bei Veranstaltungen von der Umsatzsteuer befreit?**

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

Hintergrund

Der Kläger erzielte als Arzt u. a. Einnahmen für den Bereitschaftsdienst bei Sport- und ähnlichen Veranstaltungen. Zu seinen Aufgaben gehörte es, den Veranstaltungsbereich im Vorfeld zu kontrollieren und die Verantwortlichen im Hinblick auf mögliche Gesundheitsgefährdungen zu beraten. Während der Veranstaltung sollte er kontinuierlich Rundgänge durchführen, um dabei frühzeitig Gefahren und gesundheitliche Probleme der anwesenden Personen zu erkennen. Dazu gehörte insbesondere eine Herzsportgruppe. Diese Leistungen wertete das Finanzamt insgesamt als umsatzsteuerpflichtig. Dagegen wehrte sich der Arzt mit seiner Klage.

Entscheidung

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

Dagegen wertete es die notärztliche Betreuung von und die Einsatzbereitschaft bei Veranstaltungen nicht als umsatzsteuerfreie Heilbehandlung. Vielmehr stellte sich der Arzt durch seine Anwesenheit für eventuelle Heilbehandlungen erst zur Verfügung. Gegenüber dem Veranstalter als Leistungsempfänger leistete er nur seine Anwesenheit und Einsatzbereitschaft. Die Anwesenheit bei Einsatzbereitschaft war aber nicht Teil eines konkreten, individuellen, der Diagnose, Behandlung, Vorbeugung und Heilung

von Krankheiten oder Gesundheitsstörungen dienenden Leistungskonzepts. Es fehlte ein Leistungskonzept, das sich auf eine konkrete Person bezog. Vielmehr war völlig ungewiss, wer und ob überhaupt jemand eine ärztliche Behandlung beanspruchen wird.

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

6. **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 Nachtarbeitszuschläge 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.