

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. Dienstkleidung vorgeschrieben? Dann muss Umkleidezeit bezahlt werden
3. Unfallversicherung: Der Weg vom Arzt zur Arbeit ist Privatsache
4. Teambildende Maßnahmen und Arbeitsunfall
5. Zuschuss zur privaten Zusatzversicherung: Barlohn oder Sachbezug?
6. Geschenke an Geschäftsfreunde: 35 EUR-Grenze gilt auch für die übernommene Steuer

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. Dienstkleidung vorgeschrieben? Dann muss Umkleidezeit bezahlt werden

Ist das Personal verpflichtet, auffällige Dienstkleidung zu tragen, gehört die Umkleidezeit zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

Hintergrund

Der Kläger ist bei der Beklagten als Krankenpfleger beschäftigt. Die Beklagte stellte den Beschäftigten für die Zeit der dienstlichen Verpflichtung Dienstkleidung zur Verfügung, die jeder Beschäftigte während des Dienstes tragen musste. Dafür wurden Umkleideräume und abschließbare Schränke für jeden Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Die Dienstkleidung wies keine Beschriftung oder ähnliche Kennzeichnung auf.

Der Kläger machte Überstundenvergütung wegen Umkleidezeit und dadurch veranlasster innerbetrieblicher Wegezeiten geltend. An 100 Arbeitstagen hatte er durchschnittlich 12 Minuten für das An- und Ablegen der Dienstkleidung und für die Wegezeiten vom Umkleideraum zur Arbeitsstelle und zurück benötigt.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass es sich bei den Umkleide- und Wegezeiten um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelte, und gab damit dem Kläger recht.

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers knüpft an die Leistung der versprochenen Dienste an. Zu den "versprochenen Diensten" zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt.

So handelt es sich bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung um vergütungspflichtige Arbeit, weil ein Arbeitnehmer an der Offenlegung der von ihm ausgeübten beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse hat. Eine solche auffällige Dienstkleidung lag auch hier durch das Tragen weißer Kleidung ohne Beschriftung vor, da die Farbe Weiß in der Öffentlichkeit den Heilberufen zugeordnet und in Verbindung gebracht wird.

Da das An- und Ablegen der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers, wie auch das Aufsuchen der Umkleieräume, auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit beruhte, schuldete der Arbeitgeber die Vergütung für die durch den Arbeitnehmer aufgewendete Zeit.

3. **Unfallversicherung: Der Weg vom Arzt zur Arbeit ist Privatsache**

Besucht ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Arzt und hat er auf dem Rückweg zur Arbeit einen Unfall, handelt es sich hierbei nicht um einen Arbeitsunfall.

Hintergrund

Nach dem Besuch eines Orthopäden befand sich ein Arbeitnehmer auf dem Rückweg zu seiner Arbeitsstätte. Bei einem Verkehrsunfall verletzte er sich erheblich. Von der Berufsgenossenschaft verlangte er, diesen Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung jedoch ab. Ihrer Ansicht nach stellte der Weg zum Arzt und zurück eine unversicherte private Tätigkeit dar. Dagegen erhob der Arbeitnehmer Klage.

Entscheidung

Das Sozialgericht wies die Klage als unbegründet ab, da der Kläger nicht auf einem mit seiner versicherten Tätigkeit in Zusammenhang stehenden Betriebsweg verunglückt war. Der Arztbesuch war als Maßnahme zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit dem persönlichen Lebensbereich des Versicherten zuzurechnen und daher unversichert.

Unerheblich war, dass der Arztbesuch auch der Erhaltung oder Wiederherstellung seiner Arbeitskraft und damit betrieblichen Belangen diene. Mit dem Arztbesuch erfüllte der Kläger keine Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis.

Auch ein Wegeunfall sahen die Richter nicht als gegeben an. Denn der Kläger hatte sich zum Zeitpunkt des Unfalls nicht auf einem versicherten Weg von einem sog. dritten Ort zu seiner Arbeitsstätte befunden. Hierfür hätte er sich mindestens 2 Stunden in der Arztpraxis aufhalten müssen, was jedoch nicht der Fall war.

4. **Teambildende Maßnahmen und Arbeitsunfall**

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

5. 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 Zusatzkrankenversicherung 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.

6. 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.