



PR PraxisReport

Vertragsrecht - Honorar - Steuern
Betriebswirtschaft - Finanzen - Organisation

- Werbung Zahnärzte „Praxis für Kieferorthopädie“
- Steuerfreie Kita-Beiträge: Überzahlte Beiträge aus 2020 und fiktives AG-Darlehen
- Psychotherapeutische Behandlung und Gehörlosigkeit
- Angeordnete „Corona-Quarantäne“ schließt Entgeltfortzahlungsanspruch nicht aus



Werbung Zahnärzte „Praxis für Kieferorthopädie“

■ Erneut rückt Werbung für Zahnärzte in den Fokus von Gerichtsentscheidungen. Es geht um die Werbung auf der Website einer Zahnarztpraxis mit dem Begriff „Praxis für Kieferorthopädie“ für einen Zahnarzt, der einen Studiengang als „Master of Science Kieferorthopädie“ absolvierte, aber KEINE Weiterbildung als Fachzahnarzt für Kieferorthopädie besitzt. Die Bezeichnung „Praxis für Kieferorthopädie“ ist in diesem Fall irreführend und unzulässig.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass die Praxis auf der Website eine Aufklärung des Patienten vornehmen und darauf hinweisen muss, dass obwohl die Praxis kieferorthopädische Behandlungen erbringt, dort KEINE Fachzahnärzte für Kieferorthopädie tätig sind.

Der BGH betont, dass eine fachärztliche Weiterbildung der Sicherstellung einer hohen Qualität der zahnmedizinischen Versorgung der Bevölkerung dient. Der Durchschnittspatient würde bei der Bezeichnung „Praxis für Kieferorthopädie“ annehmen, dass es sich dabei um Fachzahnärzte für Kieferorthopädie handelt. Es würde somit ein irreführender Eindruck erweckt, in der Praxis tätige Zahnärzte seien überwiegend auf kieferorthopädische Behandlungen spezialisiert.

Leider hat der BGH nicht zwischen der Irreführung in der persönlichen Qualifikation des Zahnarztes und der werblichen Präsentation der Praxis(gemeinschaft) im vorliegenden Fall unterschieden, in der möglicherweise einzelne Zahnärzte, ggf. Angestellte, auf die kieferorthopädische Behandlungen als alleinigen Behandlungsschwerpunkt spezialisiert sind.

Newsletter Medizinrecht 01/2022 Rechtsanwälte Messner – BGH, Urteil vom 29.07.2021, Az.: I ZR 114/20, 6 ZR 489/19

Steuerfreie Kita-Beiträge: Überzahlte Beiträge aus 2020 und fiktives Arbeitgeber-Darlehen

■ Nach § 3 Nr. 33 EStG sind steuerfrei zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen.

Lohnsteuerrechtlich ist bedeutsam, dass die Leistungen zur Unterbringung sowohl die Unterkunft als auch die Verpflegung umfassen. Oftmals wird dies in der Praxis verkannt.

Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen; bei Barzuwendungen muss der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachweisen. Eine zwingende wertmäßige Aufführung auf der Lohnsteuerbescheinigung ist gesetzlich nicht vorgesehen.

In einzelnen Bundesländern werden / wurden die Kindergartenbeiträge nebst Verpflegungsgeldern im Kalenderjahr 2020 und 2021 wegen der Corona-Krise ausgesetzt. Mangels Arbeitnehmerbelastung scheidet für Monate, in denen keine Kostenbelastung vorliegt, eine steuerfreie Arbeitgebererstattung nach Maßgabe von § 3 Nr. 33 EStG aus.

Dem Arbeitgeber dürfte die Aussetzung der Kindergartenbeiträge gerade durch die Veröffentlichung in der Presse bekannt sein, so dass sich für ihn ein Haftungsrisiko bei der nächsten Prüfung ergeben kann, sofern die Zahlungen unverändert für sämtliche Monate eines Jahres fortgeführt wurden. Dies dürfte selbst dann gelten, wenn der Arbeitnehmer den Wegfall der Kostenbelastung dem Arbeitgeber nicht ausdrücklich anzeigt.

Die Finanzverwaltung hat sich mittlerweile mit der Thematik der Aussetzung oder der Rückerstattung von Kita-

Beiträgen befasst und eine großzügige Übergangsregelung zugelassen. In Fällen, in denen Städte und Gemeinden auf Grund der Corona-Pandemie Kindergarten- bzw. Kinderbetreuungsgebühren nicht eingezogen bzw. bereits erhobene Beiträge zurückerstattet haben, wird es für das Kalenderjahr 2020 auch ohne eine ausdrückliche, im Voraus getroffene Vereinbarung nicht beanstandet, wenn in Bezug auf den überzahlten Kita-Beitrag von einer Darlehensgewährung durch den Arbeitgeber ausgegangen wird. Einer besonderen vertraglichen, im Voraus getroffenen Vereinbarung bedarf es ausnahmsweise nicht.

Praxishinweis:

Auf den eventuell als geldwerten Vorteil zu erfassenden Zinsvorteil ist das BMF-Schreiben vom 19.05.2015 anzuwenden. Sofern die Summe der Arbeitgeberdarlehen am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums 2.600 € nicht übersteigt, liegt kein steuerbarer Zinsvorteil vor und der Zinsvorteil wirkt sich nicht mindernd auf die 44 €-Freigrenze aus.

Sofern die Grenze von 2.600 € um nur einen Cent am Ende eines Lohnabrechnungszeitraums überschritten wird, ist der Zinsvorteil ein eigener geldwerter Vorteil. Dieser wird im Regelfall mit dem Marktpreis nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG bewertet, sofern nicht die Regelungen des Rabattfreibetrags nach § 8 Abs. 3 EStG zur Anwendung kommen. Durch die Marktpreisbewertung tritt ein teilweiser Verbrauch der 44 €-Freigrenze ein, so dass bei gleichzeitiger Gutscheingestellung über 44 € in der Summe die 44 €-Freigrenze überschritten ist. Wird der Zinsvorteil demgegenüber nach § 37b Abs. 2 EStG pauschaliert, tritt insoweit kein Verbrauch der 44 €-Freigrenze ein.

Eine Verrechnung der im Kalenderjahr 2020 (zu Unrecht) steuerfrei geleisteten Arbeitgeberzuschüsse hat mit den in 2021 angefallenen Unterbringungs- und Betreuungskosten i.S.d. § 3 Nr. 33 EStG zu erfolgen.

Entsteht dem Arbeitnehmer in 2021 kein bzw. ein geringer Unterbringungs- und Betreuungsaufwand i.S.d. § 3 Nr. 33 EStG, ist der sich ergebende Differenzbetrag in 2021 als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln.

**Wenn man alle Gesetze studieren wollte,
so hätte man gar keine Zeit, sie zu übertreten.**

*Johann Wolfgang von Goethe
(* 28.08.1749 – † 22.03.1832)
dt. Schriftsteller*

Die Anweisung der Finanzverwaltung geht im Übrigen nicht auf die Frage ein, wie mit der Überzahlung zu verfahren ist, wenn der Arbeitnehmer bereits Ende 2020 oder Anfang 2021 aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist. U. E. müsste zumindest im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das fiktive Arbeitgeberdarlehen als steuerpflichtiger Arbeitslohn gewertet werden, sofern keine anderweitige Verrechnungsmöglichkeit bestand.

Praxishinweis:

Nach Auffassung der Finanzverwaltung soll der sich aus 2020 ergebende Überzahlungsbetrag spätestens in 2021 verrechnet oder lohnsteuerlich erfasst werden. Offen bleibt, ob eine eventuelle Lohnversteuerung durch ein neues – nunmehr ausdrücklich vereinbartes – Arbeitgeberdarlehen weiter in die Zukunft verschoben werden kann. Um künftige Haftungsrisiken zu verhindern, ist eine (haftungsbefreiende) Anrufungsauskunft zu empfehlen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt der Mitarbeiterin E für die Monate April und Mai 2020 Kindergartenbeiträge von jeweils 150 €, obwohl in diesen Monaten der Kindergartenbeitrag infolge der Corona-Krise ausgesetzt wurde.

Lösung:

Die Zahlung der Kindergartenbeiträge in den Monaten April und Mai 2020 ist eigentlich steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die Steuerpflicht in 2020 kann durch die Annahme eines Arbeitgeberdarlehens – selbst wenn es an einer im Voraus getroffenen Vereinbarung fehlt – verhindert werden. Hierfür hat in 2021 eine Verrechnung mit den steuerfreien Leistungen nach § 3 Nr. 33 EStG zu erfolgen. Steht kein ausreichendes Verrechnungsvolumen zur Verfügung, geht die Finanzverwaltung in 2021 hinsichtlich des Differenzbetrags von steuerpflichtigem Arbeitslohn aus.

Praxishinweis:

Es bleibt zu hoffen, dass auch die Sozialversicherungsträger diese Regelung der Finanzverwaltung übernehmen.

Leistungen einer Hygienefachkraft sind umsatzsteuerfrei

■ Nach einem Urteil des FG Münster sind erbrachte Leistungen einer selbstständigen Hygienefachkraft gegenüber Alten- und Pflegeeinrichtungen nach Art. 132 Abs. 1g MwStSystRL umsatzsteuerfrei.

Der Kläger ist ausgebildeter Fachkrankenpfleger für Krankenhaushygiene und als selbstständige Hygienefachkraft tätig. Seine Leistungen erbringt er unter anderem gegenüber Krankenhäusern, Altenheimen und Pflegezentren.

Psychotherapeutische Behandlung und Gehörlosigkeit

■ Finden gehörlose Versicherte zeitnah keine Psychotherapeutin, die in der Lage ist, eine Psychotherapie in Deutscher Gebärdensprache durchzuführen, haben sie auch unter dem Gesichtspunkt des Systemversagens keinen Anspruch darauf, die Behandlung bei Therapeut*innen durchzuführen, die nur eine Erlaubnis zur berufsmäßigen Ausübung der Heilkunde zur Psychotherapie nach dem Heilpraktikergesetz besitzen.

*LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.04.2021,
Az.: L 9 KR 312/20*

Angeordnete „Corona- Quarantäne“ schließt Entgeltfort- zahlungsanspruch nicht aus

■ Eine gegenüber einem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer angeordnete Quarantäne schließt dessen Entgeltfortzahlungsanspruch nicht aus. Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG (Infektionsschutzgesetz) greift nur, wenn ein Ansteckungs- und Krankheitsverdacht vorliegt.

ArbG Aachen vom 30.03.2021, 1 Ca 3196/20

Hierzu gehören die Schulung, Beratung und Fortbildung des Personals, die Erstellung von Hygienekonzepten und -plänen, die Festlegung der Vorgehensweise bei einer Isolierung von Patienten sowie Hausbegehungen. Das Finanzamt behandelte die gegenüber Krankenhäusern erbrachten Leistungen des Klägers als umsatzsteuerfrei, unterwarf jedoch die gegenüber Alten- und Pflegeheimen erbrachten Leistungen der Besteuerung. Mit seiner Klage begehrte der Kläger eine vollständige Freistellung seiner Umsätze, da Altenheime im Hinblick auf Hygienestandards Krankenhäusern gleichzustellen seien.

Das FG Münster hat der Klage stattgegeben. Die streitigen Leistungen fielen zwar nicht unter eine nationale Befreiungsvorschrift des UStG; der Kläger könne sich aber unmittelbar auf die MwStSystRL berufen.

Den für eine Einordnung der Leistungen als Heilbehandlungen im Sinne von § 4 Nr. 14a UStG erforderlichen unmittelbaren Bezug zu einer Behandlungstätigkeit in Krankenhäusern oder anderen medizinischen Einrichtungen im Einzelfall habe der Kläger nicht nachgewiesen. Aus dem gleichen Grund könne er sich auch nicht auf die Befreiungsvorschrift für Leistungen einer Hygienefachkraft zur Verhütung von nosokomialen Infektionen und zur Vermeidung der Weiterverbreitung von Krankheitserregern (§ 4 Nr. 14e UStG) berufen. Auch die Voraussetzungen des § 4 Nr. 16d und e UStG lägen nicht vor, da die Alten- und Pflegeheime keine häusliche Pflege erbracht hätten beziehungsweise der Kläger seine Leistungen nicht unmittelbar gegenüber den Heimbewohnern erbracht habe.

Allerdings fielen die streitigen Leistungen unter Art. 132 Abs. 1g MwStSystRL, wonach eng mit der Betreuung oder Pflege hilfsbedürftiger Personen verbundene Leistungen steuerfrei seien. Diese Vorschrift sei nicht vollständig in nationales Recht umgesetzt worden, sodass der Kläger sich unmittelbar hierauf berufen könne. Die Hygieneleistungen seien eng mit den der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit unterfallenden Umsätzen der Alten- und Pflegeheime verbunden, da gerade dort die Einhaltung hygienischer Anforderungen unerlässlich sei, was insbesondere während der noch andauernden Corona-Pandemie mehr als deutlich geworden sei. Gerade Bewohner dieser Einrichtungen seien besonders anfällig für Infektionen und damit besonders schutzbedürftig. Der Kläger sei auch als Einrichtung mit sozialem Charakter anzuerkennen, da sein Tätigkeitsbereich durch spezifische Vorschriften des HeimG sowie durch Empfehlungen der beim Robert-Koch-Institut eingerichteten Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention geregelt und die Tätigkeit von überragendem Gemeinwohlinteresse sei.

Der Senat hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

FG Münster, Urteil vom 15.10.2021, 15 K 2712/17 U

ANSPRECHPARTNER

Uwe Quitter

Tel.: 0561/93099-0
Fax: 0561/93099-22
Mail: u.quitter@stb-quentin.de
Web: www.stb-quentin.de

Christian Eckhardt

Tel.: 0561/93099-0
Fax: 0561/93099-22
Mail: c.eckhardt@stb-quentin.de
Web: www.stb-quentin.de

Wilhelmshöher Allee 305
34131 Kassel