



HEIKO BRAND

STEUERBERATER

Certificate in International Accounting



Paul-Hartmann-Str. 61, 89522 Heidenheim
Tel.: 07321 277 19-0, info@steuerberater-brand.de

BRANDBRANCHENBRIEF - Heilberufe

Themen dieser Ausgabe

1. Zusatzangaben bei innerbetrieblicher Stellenausschreibung
2. Gilt die 1-Prozent-Regelung auch bei Mittagsheimfahrten nach Hause?
3. Kündigung wegen HIV-Infektion ist nicht immer AGG-rechtswidrig
4. Arbeitgeberseitiger Druck zum Krankenkassenwechsel ist unzulässig
5. Behindertendienstfahrten umsatzsteuerfrei
6. Übernommene Pflegekosten einer Tante als außergewöhnliche Belastungen nach vorweggenommener Erbfolge
7. Wann dürfen Arbeitgeber ein Attest fordern
8. Ist eine Badekur außergewöhnliche Belastung?
9. Umfang der Gewerbesteuerbefreiung für Krankenkassen

1 Zusatzangaben bei innerbetrieblicher Stellenausschreibung

Kernfrage

Besteht in einem Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern ein Betriebsrat, muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrates bei Einstellung einholen; dies gilt jedenfalls dann, wenn die Stelle auch innerbetrieblich ausgeschrieben ist. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hatte jetzt darüber zu befinden, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung einer externen Kraft verweigern darf, weil der Arbeitgeber in der innerbetrieblichen Ausschreibung (aber auch in der externen Ausschreibung) nicht darauf hingewiesen hatte, dass die Stelle befristet ist.

Sachverhalt

Der Arbeitgeber, eine Klink hatte bereits einmal innerbetrieblich versucht, die Stelle einer ausscheidenden Mitarbeiterin neu zu besetzen. In einem zweiten Versuch wurde die Stelle einer Gesundheits- und Krankenpflegekraft sowohl innerbetrieblich als auch durch Anzeige in einer Tageszeitung ausgeschrieben. Nach dem Bewerbungsverfahren verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zu der - auf ein Jahr befristeten - Einstellung einer externen Kraft, weil hierauf in der internen Ausschreibung nicht hingewiesen worden sei, obwohl es sich bei einer Befristung um eine wesentliche Eigenschaft der ausgeschriebenen Stelle handele.

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber Recht und ersetzte die Zustimmung des Betriebsrates durch Beschluss. Eine ordnungsgemäße innerbetriebliche Ausschreibung habe vorgelegen. Die Mindestanforderungen an eine (innerbetriebliche) Stellenausschreibung, nämlich um welche Stelle es sich handele und welchen Anforderungen ein Bewerber genügen müsse, seien erfüllt gewesen. Weitere Informationen, insbesondere im Hinblick auf eine etwaige Befristung, seien aus dem Gesetz nicht abzuleiten; zumal jeder Interessent habe nachfragen können. Allerdings ließ das Landesarbeitsgericht die Beschwerde zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zu.

Konsequenz

Mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein müssen innerbetriebliche Stellenausschreibungen lediglich die Mindestanforderungen erfüllen. Dies gilt jedenfalls so lange, bis das BAG in der Sache nicht anders entschieden hat.

2

Gilt die 1-Prozent-Regelung auch bei Mittagsheimfahrten nach Hause?

Kernproblem

Zu sehr auf die Auskunft seiner Gemeindeverwaltung hatte sich ein hauptamtlicher Bürgermeister zu Beginn seiner Amtszeit verlassen, was die Besteuerung seines Dienstwagens angeht. Er bekam gesagt, dass das Fehlen eines Fahrtenbuchs bei Lohnsteuer-Außenprüfungen nie zu Beanstandungen geführt habe. So wurde das "Behördenfahrzeug" des Bürgermeisters niemals Bestandteil eines geldwerten Vorteils, obwohl die Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und Rathaus und Zwischenheimfahrten am Mittag gestattet war. Ob hier die Landesfinanzverwaltung anderer Auffassung war?

Sachverhalt

Die Lohnsteuer-Außenprüfung hatte von der Dienstwagennutzung erfahren und wollte die Besteuerung des geldwerten Vorteils nach der 1 %-Methode für die private Nutzung und des 0,03 %-Zuschlags für die Fahrten zum Rathaus vornehmen. Der Bürgermeister wehrte sich damit, dass ihm der Gemeinderat eine Privatnutzung des Dienstwagens untersagt und lediglich die morgendlichen und mittäglichen Fahrten zwischen Wohnung und Rathaus akzeptiert habe. Zu

dem sei ein Behördenfahrzeug kein betriebliches Fahrzeug. So habe sich der Bürgermeister ständig, z. B. wegen möglicher Feuerwehreinsätze, in Ruf- und Dienstbereitschaft befunden. Und wenn er sich in den Wagen setze und im Gemeindegebiet unterwegs sei, seien diese Fahrten grundsätzlich dienstlicher Natur, weil dadurch den Bürgern die Präsenz der Verwaltung vermittelt werde und es häufig dringende Gründe gebe, unterwegs anzuhalten und dienstlich tätig zu werden. Und zu guter Letzt sei es zu Vandalismusvorfällen vor dem Rathaus gekommen, die das Parken vor dem Privathaus rechtfertigten. Weil keine Einigung erzielt wurde, stritt man beim Finanzgericht (FG) weiter.

Entscheidung

Das FG Baden-Württemberg folgte der Auffassung des Finanzamts und berücksichtigte beide Bestandteile des geldwerten Vorteils. Zu Begründung führte das FG aus, dass auch Behördenfahrzeuge betriebliche Kraftfahrzeuge seien, die sich zum geldwerten Vorteil eignen. Somit seien auch die Fahrten zwischen Wohnung und Rathaus nicht allein wegen der damit verbundenen Präsenz im Gemeindegebiet grundsätzlich dienstlicher Natur. Zwar rechtfertige die bloße kommunalrechtliche Zulässigkeit einer privaten Nutzungsüberlassung keine Rückschlüsse auf eine tatsächliche Privatnutzung. Hierauf käme es aber im Streitfall nicht an, weil für mittägliche private Zwischenheimfahrten ein Werbungskostenabzug nicht möglich und damit auch nicht mit dem 0,03 %-Zuschlag abgegolten sei. Dieser zusätzliche Nutzungsvorteil könne vielmehr nur durch die Fahrtenbuch- oder 1 %-Regel steuerlich erfasst werden.

Konsequenz

Eine Lösung nach Gutsherrenart widersprach hier dem Gesetz. Den Bürgermeister hätte nur ein Fahrtenbuch gerettet, um den Sachbezug möglichst gering zu halten. Ohne Mittagsheimfahrt wäre lediglich der 0,03 %-Zuschlag zum Ansatz gekommen. Denn nach neuerer Rechtsprechung des BFH gibt es keinen Beweis des ersten Anscheins, dass der Arbeitnehmer einen ihm zu dienstlichen Zwecken überlassenen Pkw daneben auch privat nutzen darf.



3

Kündigung wegen HIV-Infektion ist nicht immer AGG-rechtswidrig

Rechtslage

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt dem diskriminierend gekündigten Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gegenüber dem diskriminierenden Arbeitgeber. Ein Diskriminierungsmerkmal ist dabei eine Behinderung des Arbeitnehmers. Dabei gilt, dass schwere Krankheiten in der Regel mit einer Behinderung einher gehen, wobei im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinzu kommt, dass keine Schwerbehinderung im "klassischen" Sinn vorliegen muss. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte darüber zu entscheiden, ob die Kündigung eines HIV-infizierten Mitarbeiters diskriminierend erfolgt und einen Entschädigungsanspruch auslöst.

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war im sogenannten Reinbereich bei einem Pharmaunternehmen in der Medikamentenherstellung beschäftigt. Für diesen Arbeitsbereich galt die generelle Anweisung, dass kranke Arbeitnehmer dort nicht beschäftigt werden dürfen. Als der Arbeitgeber von der HIV-Infektion des Mitarbeiters erfuhr, kündigte er das (sich noch in der Probezeit befindende) Arbeitsverhältnis. Hiergegen richtete sich die Klage, mit der der Kläger hilfsweise auch eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend machte.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gab dem Arbeitgeber Recht. Er habe im sogenannten Reinbereich den Einsatz erkrankter bzw. kranker Arbeitnehmer generell ausschließen dürfen. Davon sei auch die Entlassung des dauerhaft HIV-infizierten Klägers gedeckt gewesen. Vor diesem Hintergrund war die Kündigung zulässig. Ohne über die Frage, ob eine HIV-Infektion mit einer Behinderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gleich zu setzen sei, zu entscheiden, wies das Gericht auch den Entschädigungsanspruch ab. Denn selbst wenn eine Ungleichbehandlung vorgelegen habe, sei das Verhalten des Arbeitgebers gerechtfertigt gewesen. Ungeachtet dessen ließ das Gericht die Revision zum Bundesarbeitsgericht zu.

Konsequenz

Die Entscheidung erscheint für den Bereich der unmittelbaren Medikamentenherstellung gerechtfertigt; dort dürfte es keinen Unterschied machen, in welchem Grad ein Arbeitnehmer erkrankt ist. Alleine die Tatsache irgendeiner Erkrankung erscheint ausreichend, um die Reinheit der hergestellten Medikamente zu gefährden. Zu beobachten gilt es, ob das Bundesarbeitsgericht die Revision nutzt, um einerseits grundsätzlich zu entscheiden, ob eine HIV-Infektion eine Behinderung darstellt, und andererseits abgrenzt, ob es Arbeitsbereiche gibt, in denen besondere Regelungen per se zulässig sind.

4

Arbeitgeberseitiger Druck zum Krankenkassenwechsel ist unzulässig

Rechtslage

Klinikbetreiber versuchen gelegentlich, Krankenkassen, insbesondere diejenigen, die hohe Anteile an der Bettenbelegung in der Klinik haben, zu begünstigen. Das Landgericht Frankfurt/Oder und das Oberlandesgericht Brandenburg hatten sich nunmehr mit einem Fall zu beschäftigen, in der ein Klinikbetreiber seine Angestellten zur Krankenversicherung in einer bestimmten Krankenkasse gedrängt hatte.

Sachverhalt

Der Klinikbetreiber hatte einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer bereits im Vorstellungsgespräch mitgeteilt, es sei Einstellungsvoraussetzung, dass der Arbeitnehmer zu einer anderen Krankenkasse wechsle, nämlich zu derjenigen, die den größten Anteil an der Bettenbelegung in der Klinik habe. Der Arbeitnehmer wechselte zu dieser Krankenkasse, widerrief seinen Wechsel daraufhin aber wieder. Nachdem dies bekannt wurde, verlängerte man sein befristetes Arbeitsverhältnis unter Hinweis auf den Widerruf seines Krankenkassenwechsels nicht. Ob ein arbeitsgerichtliches Verfahren durchgeführt wurde, ist unbekannt. Als der Sachverhalt publik wurde, verklagte aber ein Wettbewerbsverband die Klinik wegen eines Wettbewerbsverstoßes.

Entscheidung

Das Landgericht gab dem Wettbewerbsverband Recht und verurteilte die Klinik auf Unterlassung. Die hiergegen gerichtete Berufung wurde nach der mündlichen Verhandlung wegen offenkundiger Aussichtslosigkeit zurückgenommen. Das Verhalten der Klinik stellte eine Wettbewerbsverletzung dar, denn Arbeitge-

DIE MANDANTEN | INFORMATION

bern ist es untersagt, sachwidrig auf die freie Krankenkassenwahl ihrer Arbeitnehmer Einfluss zu nehmen. Dies gilt selbst dann, wenn die Klinik angeblich keine Kenntnis von diesem Verhalten in Person der Personalverantwortlichen gehabt haben sollte; denn das Verhalten dieser Personen wird der Klinik zugerechnet.

Konsequenz

Arbeitgeber dürfen auf die freie Krankenkassenwahl ihrer Arbeitnehmer keinen Einfluss nehmen. Eine Einflussnahme stellt einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht dar. Im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis wird der konkret betroffene Arbeitnehmer wegen seines befristeten Arbeitsverhältnisses wohl kaum Chancen auf einen Anspruch gegen den Arbeitgeber haben. Eine Kündigung wegen des Widerrufs des Krankenkassenwechsels wäre aber unzulässig gewesen.

5 Behindertendienstfahrten umsatzsteuerfrei?

Kernfrage

Leistungen eines Wohlfahrtsverbandes sind unter bestimmten Voraussetzungen von der Umsatzsteuer befreit. So müssen die Leistungen unter anderem unmittelbar dem nach der Satzung begünstigten Personenkreis zugute kommen. Mit der Auslegung des Begriffs der Unmittelbarkeit hatte sich kürzlich der Bundesfinanzhof (BFH) zu befassen.

Sachverhalt

Ein Wohlfahrtsverband betreibt einen Fahrdienst. Gemäß der Bestimmungen der Verträge, die der Verband mit gemeinnützigen Organisationen, dem Amt für Kindertagesstätten, sowie dem Jugend- und dem Sozialamt abgeschlossen hat, werden Menschen zu den entsprechenden Einrichtungen befördert. Die meisten der beförderten Menschen sind Personen, die hilfsbedürftig und nach der Satzung des Vereins begünstigt sind. Das Finanzamt jedoch lehnte die Anwendbarkeit der Umsatzsteuerbefreiung ab und unterwarf die Umsätze dem Regelsteuersatz. Dagegen klagte der Verband und bekam Recht.

Entscheidung

Der BFH erkannte die Umsatzsteuerbefreiung an. Die Leistungen kommen dem begünstigten Personenkreis auch dann unmittelbar zugute, wenn das Unternehmen Fahrdienstleistungen ohne Zwischenschaltung Dritter an Menschen mit Behinderung erbringt

und dabei aufgrund eines mit einer anderen Person abgeschlossenen Vertrags tätig wird. Die Unmittelbarkeit ist leistungsbezogen auszulegen. Entscheidend ist, dass der Wohlfahrtsverband die Fahrdienstleistungen ohne Zwischenschaltung Dritter tatsächlich an die hilfsbedürftigen Personen selbst erbringt.

Konsequenz

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Die Finanzverwaltung wird ihre gegenläufige Auffassung im Umsatzsteueranwendungserlass anpassen müssen.

6 Übernommene Pflegekosten einer Tante als außergewöhnliche Belastung nach vorweggenommener Erbfolge

Kernproblem

Werden Kosten für die Unterbringung eines bedürftigen Familienangehörigen in einem Altenheim übernommen, liegen typische Unterhaltsaufwendungen vor, die als außergewöhnliche Belastungen mit bis zu 8.004 EUR (ggf. unter Berücksichtigung eigener Einkünfte der unterstützten Person) abzugsfähig sind. Dagegen begründen die Kosten wegen ständiger Pflegebedürftigkeit außergewöhnliche Belastungen, die unter Berücksichtigung der zumutbaren Eigenbelastung abzugsfähig sind. Das gilt auch für einen unterhaltsverpflichteten Dritten, der die Aufwendungen übernimmt. Daneben können auch aus sittlicher Verpflichtung heraus Aufwendungen erwachsen, z. B. wenn der Neffe die Aufwendungen der Tante trägt. So war es auch in einem vom Finanzgericht Düsseldorf entschiedenen Fall. Hier bestand aber die Besonderheit, dass sich die Tante mittelbar selbst in die Lage gebracht hatte, auf die Unterstützung des Nefen angewiesen zu sein.

Sachverhalt

Im Streitfall hatte der Neffe von seiner damals 77jährigen Tante ein Mietwohngrundstück in vorweggenommener Erbfolge übertragen bekommen. Die Tante behielt jedoch den Nießbrauch an dem Objekt und konnte mit den Mieteinnahmen zunächst ihren Unterhalt aufbringen. Viele Jahre später, als die Tante auf die 90 zuging, machte der Neffe Kosten für die Heimunterbringung seiner Tante als außergewöhnliche Belastung geltend. Diese war mittlerweile pflegebedürftig und konnte aus den Mieteinnahmen die Pflegekosten nicht mehr decken. Hierzu hatten auch Mietrückstände und Reparaturen beigetragen. Das Finanzamt lehnte eine Berücksichtigung der Aufwen



dungen ab, weil das Nießbrauchsrecht der Tante der Zwangsläufigkeit der Aufwendungen entgegenstehe. Zudem habe der Neffe die Unterstützungsbedürftigkeit seiner Tante dadurch adäquat mitverursacht, dass er sich deren Vermögen zuvor habe übertragen lassen.

Entscheidung

Das Finanzgericht gab dem Neffen Recht und sah die Kostenübernahme der Heimunterbringung als zwangsläufig an, weil die Einkünfte der Tante aus dem Vorbehaltsnießbrauch nicht ausreichend gewesen seien. Dem habe weder der geringe Wert des Nießbrauchsrecht entgegen gestanden, noch die vorherige Übertragung im Wege der vorweggenommenen Erbfolge. Anders als das Finanzamt waren die Richter der Auffassung, dass die Unterstützungsbedürftigkeit in erster Linie auf die eingetretene Pflegebedürftigkeit der Tante sowie den Rückgang der Mieterträge zurückzuführen war, und nicht auf ein kausal mitverursachtes Verhalten des Neffen durch Annahme der Grundstücksübertragung.

Konsequenz

Das Urteil ist rechtskräftig geworden und gibt Anlass für zulässige steuerliche Gestaltungen, in denen aber außerhalb des Steuerrechts liegende persönliche Überlegungen nicht unberücksichtigt bleiben sollten.

7 Wann dürfen Arbeitgeber ein Attest fordern

Kernfrage

Arbeitsverträge sehen oftmals vor, dass Arbeitnehmer bei mehr als 3-tägiger Krankheit verpflichtet sind, ein ärztliches Attest vorzulegen. Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht seinem Wortlaut nach aber vor, dass bei krankheitsbedingter Abwesenheit spätestens am dritten Tag ein Attest vorzulegen ist. Das Landesarbeitsgericht Köln hatte nunmehr darüber zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter zur Vorlage eines Attests bei nur eintägiger Krankheit verpflichten kann.

Sachverhalt

Der Kläger war Redakteur eines Nachrichtensenders. Als der Arbeitgeber eine Dienstreise verweigerte, fehlte der Kläger am Tag der Dienstreise krankheitsbedingt. Daraufhin verlangte der Arbeitgeber für die

Zukunft die Vorlage ärztlicher Atteste auch für den Fall nur eintägiger Erkrankungen. Gegen diese Anweisung wandte sich der Kläger und verlor.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Köln wies die Klage ab, ließ aber die Revision zum Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zu. Das Entgeltfortzahlungsgesetz sei nicht so zu verstehen, dass erst bei 3-tägiger krankheitsbedingter Abwesenheit ein Attest vorzulegen sei. Vielmehr eröffne der Gesetzeswortlaut die Möglichkeit, bereits ab dem ersten Tag der Krankheit ein Attest zu verlangen. Umstritten sei zwar, ob dieses frühere Vorlageverlangen einer besonderen Begründung oder eines konkreten Anlasses bedürfe. Diesen Streit entschied das Gericht zugunsten des Gesetzeswortlauts mit der Begründung, dass das allgemeine Angemessenheitsgebot des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts im Bereich der Spezialgesetzgebung der Entgeltfortzahlung nicht gelte.

Konsequenz

Es bleibt abzuwarten, ob die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im anhängigen Berufungsverfahren durch das Bundesarbeitsgericht gehalten wird. Arbeitgeber, die Streitigkeiten vermeiden wollen, sollten bereits im Arbeitsvertrag regeln, dass Atteste über krankheitsbedingte Abwesenheiten frühzeitig, also ab dem ersten Tag der Erkrankung vorzulegen sind.

8 Ist eine Badekur eine außergewöhnliche Belastung?

Kernproblem

"Kuren wo andere Urlaub machen" und dazu noch mit einer steuerlichen Vergünstigung belohnt werden, so könnte das Werbebanner des ein oder anderen Kurorts lauten. Dass hier die Finanzämter etwas gegen einzuwenden haben, ist nicht verwunderlich. Sind Aufwendungen für Kurmaßnahmen angefallen und wird ein Abzug als außergewöhnliche Belastung begehrt, ist eine Abgrenzung zwischen Kurreise und Erholungsreise erforderlich.

Sachverhalt

Ein Ehepaar unternahm in der Sommerzeit gemeinsam eine Reise in einen Kurort und machten in ihrer Einkommensteuererklärung Aufwendungen der Ehe-

DIE MANDANTEN | INFORMATION

frau für Kurwendungen (Thermalbäder, Wassergymnastik, Rückenschule), Unterkunft und Verpflegung als außergewöhnliche Belastungen geltend. Der Ehemann, der nach eigenen Angaben ein eigenes Zimmer bezogen hatte, um den ärztlich begleiteten Kurablauf der Ehefrau und den Kurerfolg zu gewährleisten, hatte keine eigenen Aufwendungen geltend gemacht. Eine Notwendigkeitsbescheinigung des Gesundheitsamts diene der Ehefrau neben der Rechnung des Fünfsterne-Hotels als Nachweis. Die Anwendungen wurden von einem Kurarzt empfohlen, den die Ehefrau insgesamt 2 Mal innerhalb von 3 Wochen aufgesucht hatte. Wurden die Kurwendungen noch in den Vorjahren vom Finanzamt anerkannt, verwehrt es diesmal den steuerlichen Abzug mit Hinweis auf einen fehlenden Heilbehandlungsplan. Hiergegen klagten die Eheleute vor dem Finanzgericht.

Entscheidung

Das Finanzgericht wertete den Aufenthalt als Erholungsreise und lehnte den Abzug außergewöhnlicher Belastungen ab. So hätten die Anwendungen nicht der Linderung konkreter Krankheiten gedient, sondern lediglich der Gesundheitsvorsorge und der Steigerung des Wohlbefindens. Zwar sei nach neuerer Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) der Nachweis der Zwangsläufigkeit vereinfacht und kein vorheriges amtsärztliches Attest mehr erforderlich. Eine zum Abzug der Aufwendungen berechtigende Kurreise erfordere jedoch eine laufende ärztliche Überwachung des Patienten am Kurort durch einen Kurplan. Allein die ärztliche Beratung genüge dafür nicht. Die steuerliche Gewährung in Vorjahren begründe zudem keinen Vertrauensschutz, da jede Kurmaßnahme für sich zu beurteilen sei.

Konsequenz

Das Finanzgericht liegt damit auf einer Linie mit der Rechtsprechung des BFH, der ärztliche Leitung und Überwachung der Kurmaßnahme zum Abzug als außergewöhnliche Belastung für erforderlich hält. Gegen das Urteil des Finanzgerichts ist Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt; die Entscheidung des BFH bleibt abzuwarten.

9 Umfang der Gewerbesteuerbefreiung für Krankenhäuser

Kernproblem

Die Bedeutung der Gewerbesteuer im Rahmen der Unternehmenssteuern ist spätestens seit der Unternehmenssteuerreform 2008 nochmals gestiegen, da der Körperschaftsteuersatz seinerzeit von 25 % auf 15 % gesenkt und die Abziehbarkeit der Gewerbesteuer als Betriebsausgabe abgeschafft wurde. Für bestimmte gewerbliche Tätigkeiten und Unternehmen sieht das Gewerbesteuergesetz allerdings eine Steuerbefreiung vor. Danach sind u. a. Krankenhäuser von der Gewerbesteuer befreit. Fraglich war nunmehr, ob diese Gewerbesteuerbefreiung auch etwaige wirtschaftliche Geschäftsbetriebe (Kiosk, Speise- und Getränkeverkauf, etc.) eines Krankenhauses umfasst.

Sachverhalt

Die Klägerin, eine gemeinnützige GmbH, betreibt ein Krankenhaus als Zweckbetrieb. Für die Erträge aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben setzte das Finanzamt den Gewerbesteuermessbetrag auf 20 EUR fest. Die Klägerin war der Ansicht, die wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe bei Krankenhäusern seien von der Gewerbesteuer befreit; die Klage blieb erfolglos.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof (BFH) bestätigte die Rechtsauffassung der Vorinstanz, wonach die streitige Gewerbesteuerbefreiungsvorschrift nur diejenigen Einnahmen und Ausgaben umfasst, die mit den ärztlichen und pflegerischen Leistungen an die Patienten als Benutzer des jeweiligen Krankenhauses zusammenhängen. Eine wirtschaftliche Betätigung mit anderem Gegenstand sei demgegenüber nicht von der Befreiung umfasst und daher gewerbesteuerpflichtig. Dies ergebe sich zwar nicht unmittelbar aus dem Wortlaut des Gesetzes, eine anderes Ergebnis wäre aber sachlich nicht gerechtfertigt und widerspräche auch dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Würde man dies nämlich anders sehen, wären Kapitalgesellschaften mit sämtlichen gewerblichen Tätigkeiten steuerbefreit, sofern sie auch nur ein Krankenhaus betreiben.



Konsequenz

Die Entscheidung des BFH, wonach die Gewerbesteuerbefreiung für Krankenhäuser nur deren originäre ärztliche und pflegerische Tätigkeiten umfasst, ist nachvollziehbar und unter Beachtung der bisherigen Rechtsprechung auch wenig überraschend. So hat der BFH bereits Anfang 2010 entschieden, dass der einer gewerbesteuerbefreiten Organträgerin zuzurechnende Gewerbeertrag einer Organgesellschaft nicht von der Gewerbesteuerbefreiung umfasst wird. Auch für Altenheime, die wie Krankenhäuser grundsätzlich von der Gewerbesteuer befreit sind, gilt keine abweichende Regelung. Die Gewerbesteuerbefreiung umfasst auch hier nur diejenigen Tätigkeiten, die für den Betrieb des Altenheims notwendig sind.

Rechtsstand: April 2010

Alle Informationen und Angaben in diesem BranchenBrief haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Für weitere Fragen zu den vorstehenden Themen steht Ihnen Herr Steuerberater Heiko Brand gerne zur Verfügung.

Heiko Brand, Steuerberater
Paul-Hartmann-Straße 61,
89522 Heidenheim/Brenz

Fon 07321 27719-0 - info@steuerberater-brand.de

www.steuerberater-brand.de

Wir möchten unseren Mandanten ein zuverlässiger Partner in allen Beratungssituationen sein, sei es bei der Beantwortung von Spezialfragen oder auch bei der Lösung komplexer Probleme.

Unsere Beratungsschwerpunkte liegen in den Bereichen

- ✓ Steuerberatung
- ✓ Firmenumstrukturierungen
- ✓ Sanierungen / Sanierungsgutachten
- ✓ Unternehmens- und Wirtschaftsberatung
- ✓ Coaching für Unternehmer

Sprechen Sie uns an!

