► Umsatzsteuer

BFH: Für Heileurythmisten mit IV-Zulassung sind alle heileurythmischen Behandlungen umsatzsteuerfrei

▮ Besonders qualifizierte Heileurythmisten können zur Teilnahme an den Verträgen zur Integrierten Versorgung (IV) mit Anthroposophischer Medizin nach §§ 140a ff. SGB (Sozialgesetzbuch) V zugelassen werden. In diesen Fällen sind alle heileurythmischen Behandlungsleistungen umsatzsteuerfrei – auch solche, die außerhalb der IV-Verträge erbracht werden (Bundesfinanzhof [BFH], Urteil vom 26.07.2017, Az. XI R 3/1, Abruf-Nr. 197351). ▮

Eine Heileurythmistin mit IV-Zulassung hatte gegen die Finanzverwaltung geklagt. Im Streitjahr hatte sie mit heileurythmistischen Behandlungen aufgrund ärztlicher Verordnungen einen Umsatz von ca. 40.000 Euro erzielt. In ihrer Umsatzsteuer-Jahreserklärung hatte sie diesen nach § 4 Nr. 14 Umsatzsteuergesetz (UStG) für umsatzsteuerfrei erklärt. Das Finanzamt erkannte nur die Umsätze aus IV-Verträgen als steuerfrei an. Dabei handelte es sich um einen Betrag von ca. 450 Euro. Der BFH gab der Heileurythmistin Recht. Der berufliche Befähigungsnachweis, der für die Umsatzsteuerbefreiung notwendig sei, ergebe sich aus der Teilnahme an den IV-Verträgen und sei nicht teilbar. Gleiches gelte auch für Rehabilitationseinrichtungen, die im Rahmen von IV-Verträgen Leistungen erbrächten. Soweit deren Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation hätten, seien diese Leistungen umsatzsteuerfrei.

BFH: Beruflicher Befähigungsnachweis ist unteilbar

MERKE ▮ Heileurythmie als Teilgebiet der Anthroposophischen Medizin ist hierzulande umstritten, aber nach § 4 Nr. 14 UStG als Heilbehandlung anerkannt. Voraussetzung ist der Nachweis einer erforderlichen Berufsqualifikation. Problem: Heileurythmist ist in Deutschland kein anerkannter Ausbildungsberuf. Einfache Diplome von Heileurythmie-Schulen gelten nicht als Qualifikationsnachweis. Allerdings besaß die Heileurythmistin außerdem noch eine Anerkennung des Berufsverbands Heileurythmie zur Teilnahme an IV-Verträgen. Das genügte dem BFH als Nachweis.

► Arbeitsrecht

Kündigung wegen rassistischer Äußerungen in privater WhatsApp-Gruppe unzulässig

▮ Wenn einem Arbeitnehmer gekündigt wird, weil er in einer privaten WhatsApp-Gruppe rassistische Inhalte verbreitet, ist diese Kündigung unzulässig (Arbeitsgericht [AG] Mainz, Urteil vom 15.11.2017, Az. 4 Ca 1240/17). ▮

Vier Angestellte der Stadt Worms hatten gegen ihren Arbeitgeber geklagt. Sie hatten eine fristlose Kündigung erhalten, weil sie in einer privaten WhatsApp-Gruppe fremdenfeindliche Bilder ausgetauscht hatten. Ein Teilnehmer der WhatsApp-Gruppe hatte den Arbeitgeber informiert. Das AG Mainz gab den Kündigungsschutzklagen der gekündigten Arbeitnehmer statt. Die Arbeitnehmer hätten darauf vertrauen dürfen, dass ihr Austausch von Bildern und Texten über private Smartphones nicht nach außen kommuniziert würde.

Vertrauensschutz wiegt schwerer als „Political Correctness“