



Walinski - Reeck - Tomkowitz

PartG mbB Steuerberatungsgesellschaft

Ihre Steuerberater in Gelsenkirchen-Buer

Beratung · Finanzbuchführung · Lohnbuchführung · Jahresabschluss · Existenzgründung



Nordring 6
45894 Gelsenkirchen-Buer

info@wrt-steuerberatung.de
www.wrt-steuerberatung.de

Tel. +49 209 930700
Fax +49 209 9307030

Der monatliche Informationsbrief für unsere Mandanten

Unternehmer und Geschäftsführer

Gewerbsteuer: Hinzurechnung von Mieten für Messestandflächen

Für Zwecke der Gewerbesteuer wird der Gewinn aus Gewerbebetrieb durch Hinzurechnungen und Kürzungen modifiziert. Hinzuzurechnen sind unter anderem im bestimmten Umfang Miet- und Pachtzinsen, die zuvor als Betriebsausgaben abgezogen wurden. Seit Jahren besteht ein Streit darüber, ob auch Entgelte für Messestandflächen unter die Hinzurechnung fallen. Hierzu hat der Bundesfinanzhof nun wie folgt entschieden: Entgelte für Messestandflächen, die ein Unternehmen zu Ausstellungszwecken anmietet, unterliegen nur dann der gewerbsteuerlichen Hinzurechnung, wenn die Messestandfläche bei unterstelltem Eigentum des ausstellenden Unternehmens zu dessen Anlagevermögen gehören würde (BFH-Beschluss vom 23.3.2022, III R 14/21). Die Klägerin ist eine GmbH, deren Gegenstand die Entwicklung, Herstellung und der Vertrieb von Maschinen ist. Sie selbst hat keinen Direktvertrieb, sondern verkauft ihre Produkte durch ein stehendes Händlernetz. In den Streitjahren mietete die Klägerin wieder-

holt auf bestimmten turnusmäßig stattfindenden Messen Ausstellungsflächen und Räumlichkeiten an, um ihre Produkte dort zu präsentieren. Sie zog die Kosten hierfür von ihrem Gewinn ab, nahm jedoch keine Hinzurechnung eines Anteils dieser Ausgaben nach § 8 Nr. 1 Buchst. e GewStG vor. Das Finanzamt war der Auffassung, dass der gewerbliche Gewinn um den gesetzlich vorgesehenen Teil der Mietzinsen erhöht werden müsse.

Das Finanzgericht entschied hingegen, dass eine Hinzurechnung nicht in Betracht komme. Der BFH bestätigte das Urteil. Die gewerbsteuerrechtliche Hinzurechnung setze voraus, dass die gemieteten oder gepachteten Wirtschaftsgüter bei fiktiver Betrachtung Anlagevermögen des Steuerpflichtigen wären, wenn sie in seinem Eigentum stehen würden. Für die Zugehörigkeit zum Anlagevermögen kommt es darauf an, ob der Geschäftszweck des betreffenden Unternehmens und auch die speziellen betrieblichen Verhältnisse (z.B. Bedeutung der Messepräsenz innerhalb des von dem Unternehmen praktizierten Vertriebssystems) das dauerhafte Vorhandensein einer entsprechenden Messestandfläche erfordert. Die Messestandflächen waren im Streitfall aber durch die vereinzelt kurzzeitige Anmietung unter Berücksichtigung des

Geschäftsgegenstand und der speziellen betrieblichen Verhältnisse nicht dem (fiktiven) Anlagevermögen zuzuordnen.

Betriebsausgaben: Kosten für bürgerliche Kleidung sind nicht abziehbar

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 16.3.2022 (VIII R 33/18) entschieden, dass ein Betriebsausgabenabzug für bürgerliche Kleidung auch dann ausscheidet, wenn diese bei der Berufsausübung getragen wird. Die Kläger waren als selbständige Trauerredner tätig. Bei der Gewinnermittlung machten sie Aufwendungen u.a. für schwarze Anzüge, Blusen und Pullover als Betriebsausgaben geltend. Das Finanzamt lehnte die steuerliche Berücksichtigung dieser Aufwendungen ab. Der BFH gab der Finanzverwaltung recht. Aufwendungen für Kleidung sind als unverzichtbare Aufwendungen der Lebensführung nach § 12 Nr. 1 Satz 2 EStG grundsätzlich nicht abziehbar. Sie sind nur dann als Betriebsausgaben zu berücksichtigen, wenn es sich um Aufwendungen für typische Berufskleidung handelt. Schwarze Anzüge, Blusen und Pullover fallen nicht hierunter, da es sich um bürgerliche Kleidung handelt, die auch privat getragen werden kann. Für diese ist kein Betriebsausgabenabzug zu gewähren,

selbst wenn die Kleidung ausschließlich bei der Berufsausübung benutzt oder das Tragen von schwarzer Kleidung von den Trauernden erwartet wird.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Geringfügig Beschäftigte: Arbeitgeber muss die Krankenkasse erfragen

Zum 1.1.2023 soll das Verfahren der elektronischen AU-Bescheinigungen für Arztpraxen, Krankenkassen und Arbeitgeber verpflichtend werden; die bisherigen Papierbescheinigungen sollen dann - von Ausnahmen abgesehen - der Vergangenheit angehören. Das heißt: Ein Arbeitnehmer muss seine AU-Bescheinigung künftig nicht mehr selbst beim Arbeitgeber vorlegen, sondern teilt diesem nur noch seine Krankmeldung mit. Die vom Arzt ausgestellte AU-Bescheinigung kann der Arbeitgeber in der Folge selbst elektronisch bei der Krankenkasse abrufen. Die Krankenkasse des Arbeitnehmers hält die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und Vorerkrankungszeiten zum Abruf bereit. Der Krankenkasse selbst werden die Daten elektronisch vom Arzt übermittelt. Bei geringfügig Beschäftigten wissen viele Arbeitgeber allerdings gar nicht, welcher Krankenkasse diese angehören. Da die Arbeitgeber nur Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung abführen, ist es für sie bislang nur wichtig zu wissen, ob ihre geringfügig Beschäftigten gesetzlich oder privat krankenversichert sind. Mit dem Verfahren zur elektronischen AU-Bescheinigung ändert sich dies. Damit die Arbeitgeber die AU-Bescheinigung ihrer Minijobber abrufen können, müssen sie die Krankenkasse ihrer gesetzlich krankenversicherten Mitarbeiter, also auch der Minijobber, kennen und im Lohnabrechnungsprogramm eintragen.

Praxistipp:

Arbeitgeber sollten alsbald für alle gesetzlich krankenversicherten Minijobber prüfen, ob ihnen die Krankenkasse bereits bekannt ist. Das gilt zum Beispiel auch für eine Familienversicherung über den Ehepartner oder die Eltern. Ist die Krankenversicherung nicht bekannt, sollten Arbeitgeber diese zeitnah erfragen und in den Entgeltunterlagen vermerken. Außerdem sollten sie ihre Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass sie über einen Krankenkassenwechsel informiert werden müssen. Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer und für Minijobber in Privathaushalten ist die elektronische AU-Bescheinigung zunächst nicht vorgesehen (Quelle: Minijob-Newsletter 3/2022).

Nachweisgesetz: Mehr Pflichten für Arbeitgeber, mehr Rechte für Arbeitnehmer

Der deutsche Gesetzgeber war aufgrund einer EU-Richtlinie verpflichtet, Neuregelungen zu schaffen, die für mehr Transparenz bei der Vereinbarung von Arbeitsverhältnissen sorgen. Das heißt, ein Arbeitgeber soll einem Arbeitnehmer, der eine neue Arbeitsstelle antritt, über alle Haupt- und Nebenpflichten und auch über dessen Rechte informieren, damit für ihn die Bedingungen seiner Beschäftigung klar und vorhersehbar sind. Diese EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie ist zum 1. August 2022 in Deutschland umgesetzt worden und muss nun von Arbeitgebern beachtet werden. Im Rahmen dieser Mandanteninformation sollen einige Neuregelungen aufgezeigt werden. Von besonderer Bedeutung dürften für viele Arbeitgeber die Änderungen des Nachweisgesetzes sein. In diesem Gesetz ist unter anderem geregelt, dass dem Arbeitnehmer alle wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen sind. Mit den Änderungen zum Nachweisgesetz gibt es insoweit Verschärfungen für Arbeitgeber und mehr Rechte für Arbeitnehmer:

Die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer wie bisher in Schriftform zur Verfügung zu stellen. Eine elektronische Form ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Bei befristeten Arbeitsverträgen ist die Angabe des Enddatums oder der vorhersehbaren Dauer des Arbeitsverhältnisses erforderlich. Dies kann in Form einer konkreten Zeitbestimmung bzw. eines konkreten Enddatums oder - falls es sich um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt - durch Angabe des Zwecks erfolgen. Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, ist der Arbeitnehmer hierüber zu unterrichten.

In der Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen ist der Arbeitsort aufzunehmen oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann. Sofern der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann, ist er auch hierüber zu informieren.

Die Bestandteile des Arbeitsentgelts einschließlich der eventuellen Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sind getrennt auszuweisen. Die Art der Auszahlung (beispielsweise Barauszahlung/Überweisung) ist anzugeben.

Es besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers, im Rahmen der Unterrichtung über die vereinbarte Arbeitszeit auch über

vereinbarte Ruhepausen und vereinbarte tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit zudem über das Schichtsystem (zum Beispiel Drei-Schicht-System), den Schichtrythmus (zum Beispiel wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht) und gegebenenfalls die Voraussetzungen von Schichtänderungen zu informieren. Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, sofern diese vereinbart wurden, sind dem Arbeitnehmer mitzuteilen.

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger zugesagt hat, sind Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers in der Niederschrift aufzunehmen. Eine Nachweispflicht besteht nicht, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.

Zu informieren ist auch über den Umfang des Anspruchs auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen, sofern ein solcher Anspruch besteht sowie über den Kündigungsschutz. Dazu gehören Form und Fristen der Kündigung, aber zusätzlich eine Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, umfasst die Nachweispflicht auch die verkürzte Kündigungsfrist.

Bei Arbeit auf Abruf hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer darüber zu informieren, wie ihre Arbeitszeiten festgelegt werden. Dabei hat er mindestens mitzuteilen, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist, das Zeitfenster, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, das für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und außerhalb dessen der Arbeitgeber keine Arbeitsleistung verlangen darf, sowie die Mindestankündigungsfrist für die Arbeitsleistung. Außerdem hat der Arbeitgeber über die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden zu informieren.

Bei einem Verstoß gegen die Pflichten, die sich aus dem Nachweisgesetz ergeben, droht ein Bußgeld gegen den Arbeitgeber von bis zu 2.000 Euro.

Praxistipp:

Bei Arbeitsverhältnissen, die bereits vor dem 1. August 2022 bestanden haben, wird eine Informationspflicht des Arbeitgebers erst auf Verlangen des Nachweises des Arbeitnehmers ausgelöst. Dieser muss er aber - von Ausnahmen abgesehen - innerhalb von sieben Tagen nachkommen.

Weitere Änderungen betreffen zum Beispiel das Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, die Gewerbeordnung und das Teilzeit- und Befristungsgesetz. So wird ein Verleiher verpflichtet, dem Leiharbeiter die Firma und die Anschrift des entleihenden Unternehmers vor jeder Überlassung mitzuteilen. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, und die ihrem Arbeitgeber in Textform ihren Wunsch nach einer Vollzeit- anstelle einer Teilzeitarbeit angezeigt haben, müssen von diesem nun eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige erhalten (§ 7 TzBfG). Ähnliches gilt bei befristeten Arbeitsverträgen: Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Dies gilt nicht, sofern der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber diesen Wunsch in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal angezeigt hat (§ 18 TzBfG).

Praxistipp:

Angesichts der neuen Informationspflichten ist es ratsam, von vornherein schriftliche Arbeitsverträge abzuschließen. Sofern Sie in Ihrem Unternehmen Musterarbeitsverträge einsetzen, sollten Sie diese unter Hinzuziehung eines Arbeitsrechtlers prüfen und gegebenenfalls anpassen.

Alle Steuerzahler

Erbschaftsteuer: Zur Steuerbefreiung für ein Familienheim bei Auszug

Die Vererbung des selbstgenutzten Familienheims ist unter bestimmten Voraussetzungen ganz oder zumindest teilweise von der Erbschaftsteuer befreit. Wichtig ist unter anderem, dass der Erblasser das Familienheim vor dem Erbfall selbst bewohnt hat und der Erbe die Immobilie nach der Erbschaft zehn Jahre lang selbst zu Wohnzwecken nutzt. Die Steuerbefreiung bleibt aber trotz Auszuges aus dem Familienheim innerhalb der Zehn-Jahres-Frist bestehen, wenn objektiv „zwingende Gründe“ vorliegen, die den Erwerb an der Selbstnutzung des Familienheims hindern. Geregelt ist dies in § 13 Abs. 1 Nr. 4b und 4c des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes. Nun hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass ein Erbe die Steuerbefreiung für ein Familienheim nicht verliert, wenn ihm die eigene Nutzung des Familienheims aus ge-

sundheitlichen Gründen unmöglich oder unzumutbar ist (BFH-Urteil vom 1.12.2021, II R 18/20).

Die Klägerin hatte das von ihrem Vater ererbte Einfamilienhaus zunächst selbst bewohnt, war aber bereits nach sieben Jahren ausgezogen. Im Anschluss wurde das Haus abgerissen. Die Klägerin machte gegenüber dem Finanzamt und dem Finanzgericht erfolglos geltend, sie habe sich angesichts ihres Gesundheitszustands kaum noch in dem Haus bewegen und deshalb ohne fremde Hilfe dort nicht mehr leben können. Das Finanzgericht war der Ansicht, dies sei kein zwingender Grund für den Auszug, da sich die Klägerin fremder Hilfe hätte bedienen können. Der BFH hat das Urteil aufgehoben und die Sache an die Vorinstanz zurückverwiesen. Grundsätzlich setze die Steuerbefreiung voraus, dass der Erbe das Familienheim für zehn Jahre selbst nutzt, es sei denn, er ist aus zwingenden Gründen daran gehindert. „Zwingend“, so der BFH, erfasse nicht nur den Fall der Unmöglichkeit, sondern auch die Unzumutbarkeit der Selbstnutzung des Familienheims. Reine Zweckmäßigkeitserwägungen, wie etwa die Unwirtschaftlichkeit einer Sanierung, genügen nicht. Anders liege es, wenn der Erbe aus gesundheitlichen Gründen für eine Fortnutzung des Familienheims so erheblicher Unterstützung bedürfe, dass nicht mehr von einer selbständigen Haushaltsführung zu sprechen sei. Das Finanzgericht müsse deshalb unter Mitwirkung der Klägerin das Ausmaß ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen prüfen.

Praxistipp:

Der BFH hat nun klargestellt, dass nicht nur eine Pflegebedürftigkeit als „zwingender Grund“ für einen Auszug gelten kann, sondern auch eine altersbedingte gesundheitliche Einschränkung. Mit Urteil vom gleichen Tag hat der BFH im Übrigen entschieden, dass auch eine psychische Erkrankung des länger lebenden Ehegatten ein zwingender Grund für einen Auszug sein kann, wenn ihm ein Verbleib im Familienheim nicht zuzumuten ist (Az. II R 1/21). Allerdings werden betroffene Erben in der Nachweispflicht sein. Die Finanzämter werden sich mit bloßen Behauptungen nicht zufriedengeben.

Erbschaftsteuer: Kosten für Haushaltsauflösung ausnahmsweise abziehbar

Erben sollten nach Möglichkeit alle Kosten zusammenstellen, die ihnen im Zusammenhang mit dem Tod des Erblassers entstanden sind, um die Erbschaftsteuer zu reduzieren. Darunter können auch die

Kosten für die Auflösung des Haushalts des Erblassers fallen. Grundsätzlich gilt zwar, dass die Kosten für die Räumung einer vom Erblasser selbst bewohnten Wohnung als Teil der Nachlassverwertung nicht abzugsfähig sind. Doch kürzlich hat die Finanzverwaltung in einem Erlass eine Billigkeitsregelung geschaffen (Oberste Finanzbehörden der Länder vom 9.2.2022, S 3810, BStBl 2022 I S. 224): Es liegen abziehbare Nachlassregelungskosten vor, soweit die Auflösung des Haushalts des Erblassers darauf gerichtet ist festzustellen, inwieweit die in der Wohnung befindlichen Gegenstände zum Nachlass gehören. Kosten für die Auflösung des Haushalts und Räumung der Wohnung des Erblassers, welche in den ersten sechs Monaten nach dem Erbfall entstehen, sind aus Vereinfachungsgründen der Feststellung des Nachlasses zuzurechnen. Für anschließend entstehende Kosten hat der Steuerpflichtige darzulegen, dass die Kosten aufgrund der Umstände des Einzelfalls zur Feststellung des Nachlasses gehören.

Praxistipp:

Die Kosten der Wohnungsauflösung sind innerhalb der genannten Sechsmonats-Frist also als Nachlassregelungskosten abzugsfähig. Zu den Nachlassregelungskosten gehören auch die Kosten für die Bestattung des Erblassers, die Kosten für ein angemessenes Grabdenkmal sowie die Aufwendungen für die übliche Grabpflege. Hierfür kann insgesamt ein Betrag von 10.300 Euro ohne Nachweis abgezogen werden. Das bedeutet aber letztlich, dass sich einzelne Kosten erst auswirken, wenn der Betrag von 10.300 Euro insgesamt überschritten wird. Nachlassverwertungskosten sind dagegen überhaupt nicht abziehbar.

Ambulante Pflege: Kostenübernahme durch Sohn oder Tochter begünstigt

Für die Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen können Steuerbürger die Ermäßigung nach § 35a EStG in Anspruch nehmen. Für die Beauftragung eines Pflegedienstes dürfen 20 Prozent der Kosten, höchstens 4.000 Euro, direkt von der Steuer abgezogen werden. Doch zuweilen werden die Kosten nicht von den Betreuten selbst, sondern von einem Angehörigen, etwa Sohn oder Tochter, übernommen. Dann stellt sich die Frage, ob dem Angehörigen die Steuerermäßigung nach § 35a EStG zusteht.

Im Jahre 2019 hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass die Steuerermäßigung gemäß § 35a EStG nur für Aufwendungen gewährt wird, die einem Steuerbürger für seine ei-

gene Unterbringung in einem Heim oder für seine eigene Pflege entstehen. Hingegen ist der Steuervorteil ausgeschlossen für Aufwendungen, die er für eine andere Person übernimmt, das heißt wenn Kinder die Kosten für ihre Eltern übernehmen (BFH-Urteil vom 3.4.2019, VI R 19/17). Nunmehr liegt aber ein aktuelles Urteil des BFH vor, in dem dieser zwischen der Kostenübernahme bei stationärer Pflege und bei ambulanter Pflege differenziert (BFH-Urteil vom 12.4.2022, VI R 2/20).

Stationäre Unterbringung/Pflege: Hier bleibt es dabei, dass nur derjenige die Steuerermäßigung beanspruchen kann, dem die Aufwendungen wegen seiner eigenen Unterbringung/Pflege entstanden sind. Wenn Sohn oder Tochter für die Betreuungsleistungen zahlen, können sie folglich keine Steuerermäßigung für hausnahe Dienste beanspruchen. Maßgebend ist § 35a Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz EStG.

Ambulante Pflege/Betreuung: Aufwendungen, die einem Dritten, zum Beispiel Sohn oder Tochter, für die ambulante Pflege und Betreuung einer anderen Person, also eines Elternteils erwachsen, sind hingegen begünstigt, und zwar nach § 35a Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz EStG. Folglich können Kinder die Kosten für eine ambulante Pflege ihrer Eltern abziehen, wenn sie die Kosten getragen haben. Dies gilt auch, wenn die Pflege- und Betreuungsleistungen nicht im eigenen Haushalt des Steuerpflichtigen, sondern im Haushalt der gepflegten oder betreuten Person ausgeübt oder erbracht werden.

In dem BFH-Urteil vom 12.4.2022 ging es um folgenden Sachverhalt: Die Mutter der Klägerin wohnt in einem eigenen Haushalt, knapp 100 km vom Wohnort der Tochter entfernt. Sie bedurfte Hilfe für Einkäufe und Wohnungsreinigung. Mit einer Sozi-

alstation wurde eine Vereinbarung zur Erbringung von Pflegeleistungen abgeschlossen. Die Mutter ist als Leistungnehmerin aufgeführt, der Vertrag ist jedoch von der Tochter unterschrieben worden. Die Rechnungen wiesen die Mutter als Rechnungsempfängerin aus und wurden der Tochter übersandt, die sie jeweils per Banküberweisung beglich. Mit ihrer Einkommensteuererklärung machte die Tochter den Gesamtbetrag ihrer Aufwendungen für die Mutter in Höhe von 1.071 Euro geltend. Finanzamt und Finanzgericht lehnten den Abzug nach § 35a EStG ab, doch der BFH sieht die Sache - wie erwähnt - anders.

Praxistipp:

Das Verfahren ist allerdings noch nicht beendet. Zwar hat die Tochter die von der Sozialstation zugunsten ihrer Mutter erbrachten und dieser in Rechnung gestellten Leistungen beglichen. Für den BFH war jedoch nicht ersichtlich, ob die Tochter hiermit eigene Aufwendungen oder den Aufwand ihrer Mutter getragen hat. Die Steuerermäßigung kann nur im ersten Fall, also bei eigenem Aufwand aufgrund eines eigenen Schuldverhältnisses, gewährt werden. Im zweiten Fall würde so genannter Drittaufwand vorliegen, der steuerlich nicht berücksichtigt wird. Ausweislich des Pflegevertrags waren sowohl die Tochter als auch ihre Mutter als Leistungnehmerinnen bezeichnet. Das bedeutet: Wenn die Tochter den Pflegevertrag in eigenem Namen, wenn auch zugunsten ihrer Mutter abgeschlossen hat, wären ihre Kosten abzugsfähig. Wenn sie aber die Mutter nur bei deren eigenem Vertragsabschluss vertreten hat, würde eine Abzug der Kosten ausscheiden. Die Vorinstanz muss nun entsprechende Feststellungen nachholen.

Künstliche Befruchtung: Einklang mit Embryonenschutzgesetz für Kostenabzug

Aufwendungen für eine künstliche Befruchtung sind steuerlich als außergewöhnliche Belastungen gemäß § 33 EStG absetzbar, soweit die Kosten nicht von den Versicherungen übernommen werden. Der Eigenanteil der Aufwendungen wirkt sich steuerlich nach Abzug einer zumutbaren Belastung aus. Der Bundesfinanzhof hat allerdings in mehreren Urteilen entschieden, dass Aufwendungen für eine künstliche Befruchtung unter Verwendung von gespendeten Eizellen im Ausland nicht als außergewöhnliche Belastungen abziehbar sind, weil die Behandlung nicht mit dem deutschen Embryonenschutzgesetz vereinbar ist. Dies gelte auch dann, wenn die Eizellen von einer verwandten Spenderin stammen (BFH-Urteile vom 25.1.2022, VI R 34/19, VI R 35/19, VI R 36/19).

Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung der Behandlungskosten sei, dass die den Aufwendungen zugrunde liegende Behandlung mit der innerstaatlichen Rechtsordnung im Einklang stehe. Eine nach nationalem Recht verbotene Behandlung könne keinen zwangsläufigen Aufwand gemäß § 33 Abs. 1 EStG begründen. Aufwendungen für nach objektiv-rechtlichen Maßstäben verbotene Behandlungsmaßnahmen seien selbst dann nicht zwangsläufig, wenn sie nicht straf- oder bußgeldbewehrt sind oder wegen eines Strafausschließungsgrunds nicht geahndet werden. Als außergewöhnliche Belastungen seien daher Kosten für eine künstliche Befruchtung nur zu berücksichtigen, wenn die Behandlung insbesondere nicht gegen das Embryonenschutzgesetz (ESchG) verstößt. Diese Beurteilung stehe nicht im Widerspruch zu Art. 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes.

WALINSKI – REECK – TOMKOWITZ

WRT PartG mbB Steuerberatungsgesellschaft

Nordring 6 · 45894 Gelsenkirchen-Buer · Tel. +49 (0) 209 930700

Fax +49 (0) 209 9307030 · info@wrt-steuerberatung.de

www.wrt-steuerberatung.de