



PR PraxisReport

Vertragsarztrecht - Honorar - Steuern
Betriebswirtschaft - Finanzen - Organisation

- Zahnärztinnen in Anstellung: Elternzeit und Teilzeitarbeit
- Attest für die Befreiung von der Maskenpflicht bei COVID-19
- Neuerungen im Steuerrecht 2020/21 für die (Zahn-)Arztpraxis
- u.a.v.m.



Nachbesetzung: Anfechtung der Genehmigung einer überörtlichen BAG/Sitzverlegung

■ Das BSG entschied, dass Dritte die Genehmigung einer überörtlichen BAG (üBAG) unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Frage stellen können. Dies gilt auch für den Fall, dass die überörtliche BAG erkennbar (auch) zu dem Zweck gebildet worden war, über § 103 Abs. 6 Satz 2 SGB V auf die Nachbesetzung des Sitzes einer der Partner der gerade erst neu gebildeten überörtlichen BAG Einfluss zu nehmen. Bewerber auf einen ausgeschriebenen Vertragsarztsitz können ihre Rechte im Auswahlverfahren wahrnehmen.

Dritte sind nicht zur Anfechtung einer Sitzverlegung (hier: mit der Bildung einer überörtlichen BAG verbunden) berechtigt. Grundsätzlich sind bei der Entscheidung über Sitzverlegungen nach § 24 Abs. 7 Ärzte-ZV – anders als bei der Genehmigung einer BAG nach § 33 Abs. 2 Ärzte-ZV – auch Versorgungsgesichtspunkte zu berücksichtigen. Diese Norm hat jedoch keinen drittschützenden Charakter zu Gunsten solcher Ärzte, die nicht im Einzugsbereich des neuen Standortes praktizieren, sondern die Sitzverlegung allein deshalb angreifen, um ihre Chancen im Rahmen eines Nachbesetzungsverfahrens zu erhalten oder zu verbessern.

BSG, Urteil vom 12.02.2020, Az.: B 6 KA 20/18 R

Höchstzahl der Vorbereitungsassistenten in MVZ

■ Ein zahnärztliches Medizinisches Versorgungszentrum kann höchstens so viele Vorbereitungsassistenten zeitgleich in Vollzeit beschäftigen, wie Versorgungsaufträge durch das MVZ zu erfüllen sind.

BSG, Urteil vom 12.02.2020, Az.: B 6 KA 1/19 R

Zahnärztinnen in Anstellung: Elternzeit und Teilzeitarbeit

■ Angestellte Zahnärztinnen werden in der Schwangerschaft oft wegen des Berufsverbots für die Dauer der Schwangerschaft freigestellt. Diese Mitarbeiterinnen sind zunächst finanziell keine Belastung für den Praxisinhaber, weil der Arbeitgeber das Gehalt der freigestellten Zahnärztinnen im sogenannten Umlage 2 (U2) Verfahren von der Krankenkasse der Mitarbeiterin erstattet bekommen kann. Es fehlt aber die Arbeitskraft der jeweiligen Zahnärztinnen und somit der Mehrumsatz. Ein weiterer Nachteil könnte dem Praxisinhaber drohen, wenn die Zahnärztin nach dem Mutterschutz den Wunsch nach Weiterbeschäftigung äußert, d.h. keine Elternzeit nimmt, jedoch mitteilt, dass sie das Kind zu stillen beabsichtigt.

Auch stillende zahnärztliche Mitarbeiterinnen befinden sich meistens im Berufsverbot. Bis zu einem Jahr der Stillzeit zahlen die Krankenkassen das Gehalt der Mitarbeiterin im selben Umlageverfahren. Nach einem Jahr weigern sich die Krankenkassen, das Gehalt zu übernehmen, obwohl dies nicht rechtmäßig ist. Jedoch bedeutet für den Praxisinhaber die Auseinandersetzung mit der Übernahme des Gehalts durch die Krankenkasse für die stillende Mitarbeiterin nach einem Jahr oft Zeit- und Kostenaufwand für anwaltliche Vertretung. In der Praxis äußern angestellte Zahnärztinnen in der Stillzeit zudem oft den Wunsch nach Teilzeitarbeit. Muss der Arbeitgeber dem Wunsch nachkommen?

In einer Praxis unter 15 Mitarbeitern muss der Arbeitgeber dem Wunsch nach Teilzeitarbeit nicht nachkommen. Wenn in der Praxis mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind (unabhängig von Auszubildenden), hat die angestellte Kollegin nach § 8 Teilzeit- und Beschäftigungsgesetz (TzBfG) einen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit.

Zwar besteht für den Praxisinhaber die Möglichkeit einer Kündigung der Mitarbeiterin 4 Monate nach der Entbindung. Jedoch muss eine Kündigung entweder personenbedingt

oder verhaltensbedingt (durch vorherige Abmahnung und wiederholendes, vertragswidriges Verhalten) begründet werden oder aus betrieblichen Gründen (Verkleinerung der Praxis etc.) erfolgen. Meistens fehlt es an diesen Gründen bzw. der Praxisinhaber trifft bei betriebsbedingten Kündigungen keine Sozialauswahl und eine solche Kündigung ist bei einer Praxisgröße ab 10 Mitarbeitern nicht mehr nach dem Kündigungsschutzgesetz gerechtfertigt.

In diesem Fall muss der Praxisinhaber, der sich von einer Mitarbeiterin trennen möchte, weil ihre veränderte Arbeitsweise sich nicht in das Praxiskonzept einfügt, mit einer Abfindungszahlung im Kündigungsschutzprozess rechnen.

Quelle: Messner Rechtsanwälte Newsletter Medizinrecht 11/2020

Attest für die Befreiung von der Maskenpflicht bei COVID-19

■ Um zum Beispiel eine sachgerechte Entscheidung über die Befreiung von der sog. Maskenpflicht aus medizinischen Gründen zu ermöglichen, muss das ärztliche Attest gewissen Mindestanforderungen genügen (OVG NRW, Beschluss vom 24.09.2020 – 13 B 1368/20).

Da mithilfe der ärztlichen Bescheinigungen ein rechtlicher Vorteil erreicht werden soll, nämlich die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung von der Maskenpflicht, muss derjenige, dem das Attest vorgelegt wird, auf Grund konkreter und nachvollziehbarer Angaben in ärztlichen Bescheinigungen in die Lage versetzt werden, das Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen selbstständig prüfen zu können. Neben dem vollständigen Namen und des Geburtsdatums muss sich aus dem Attest deshalb nachvollziehbar ergeben, welche konkret zu benennenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf Grund einer Mund-Nasen-Bedeckung zu erwarten sind und woraus diese im Einzelnen resultieren. Soweit relevante Vorerkrankungen vorliegen, sind diese konkret zu bezeich-

nen. Darüber hinaus muss im Regelfall erkennbar werden, auf welcher Grundlage der attestierende Arzt zu seiner Einschätzung gelangt ist.

Der Benennung konkreter medizinischer Gründe in einer entsprechenden Bescheinigung, so das Gericht, dürften insoweit auch keine datenschutzrechtlichen Aspekte entgegenstehen. So urteilte auch das Verwaltungsgericht Würzburg mit Beschluss vom 16. September 2020 – W 8 E 20.1301. Atteste, in denen (lediglich) festgestellt wird, dass die Antragsteller aus gesundheitlichen Gründen von der Maskenpflicht befreit seien, können deshalb nicht Grundlage einer zu treffenden Befreiungsentscheidung sein, weil sie ohne jede nähere Begründung die Notwendigkeit einer Befreiung aussprechen.

Ein Attest sollte im Original vorgelegt werden, vor allem dann, wenn die Echtheit angezweifelt wird. Zu prüfen ist, ob es von einem verifizierbaren Arzt stammt, dessen Stempel mit Telefonnummer enthalten sein sollte. Unleserliche Kopien sollten nicht akzeptiert werden, um Missbrauch auszuschließen.

Die zuständige Gesundheitsbehörde der Stadt ist die Ansprechpartnerin für weitere prüfende Maßnahmen. Die Behörden bei der Stadt haben die Möglichkeit, auch die Ortspolizeibehörde zu bemühen, wenn es um die Umsetzung der Vorgaben der Corona-Schutzverordnung geht.

Die Landesärztekammern haben wiederholt auf die besondere Sorgfalt bei der Abfassung ärztlicher Atteste hingewiesen. Hierzu gibt es eine entsprechende berufsrechtliche Pflicht in § 25 der Berufsordnung. Danach hat der Arzt bei der Ausstellung ärztlicher Gutachten und Zeugnisse mit der notwendigen Sorgfalt zu verfahren und nach bestem Wissen seine ärztliche Überzeugung auszusprechen. Sogenannte Gefälligkeitsatteste ohne gesicherte ärztliche Diagnose oder gar blanko unterschriebene Muster zum Selbstausfüllen würden nicht als berufsrechtsgemäß angesehen. Im Rahmen der Therapiefreiheit bleibt es aber allein die Entscheidung des behandelnden Arztes, ob ein Attest medizinisch berechtigt ist oder nicht. Ein aufsichtsrechtlicher Eingriff in diese originärärztliche Entscheidung ist der Ärztekammer verwehrt.

Quelle: SLÄK

Beteiligung der Privatärzte an Kosten für Ärztlichen Bereitschaftsdienst

■ Das SG Marburg entschied für den Bereich der KV Hessen, dass ein ausschließlich privatärztlich tätiger Arzt zur Kostenbeteiligung am ärztlichen Bereitschaftsdienst herangezogen werden kann.

Quelle: SG Marburg, Gerichtsbescheid vom 08.06.2020, Az.: S 12 KA 304/19

Vom Arbeitgeber gezahlte Verwarnungsgelder Arbeitslohn?

■ Die Klägerin betrieb einen Paketzustelldienst im gesamten Bundesgebiet. Die von der Klägerin als Arbeitnehmer beschäftigten Fahrer hatten die Aufgabe, Pakete unmittelbar bei den Kunden der Klägerin abzuholen oder den Kunden Pakete zuzustellen. Um eine möglichst schnelle Zustellung zu gewährleisten, halten die Fahrer mit ihren Fahrzeugen in unmittelbarer Nähe zu den Kunden. Insbesondere in Innenstädten ist dies jedoch mit den zur Verfügung stehenden

Neuerungen im Steuerrecht 2020/21 für die (Zahn-)Arztpraxis

Degressive Absetzungen für Abnutzungen

Durch das zweite Corona-Steuerhilfegesetz erfolgte eine temporäre Wiedereinführung einer degressiven Absetzung für Abnutzung (AfA) (§ 7 Abs. 2 EStG). Danach wird für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die in den Jahren 2020 und 2021 angeschafft oder hergestellt werden, eine degressive AfA von 25 %, höchstens das 2,5-fache der linearen Abschreibung, gewährt. Neben den degressiven Abschreibungen können zusätzlich Sonderabschreibungen für das bewegliche Wirtschaftsgut in Anspruch genommen werden, soweit hierfür die Voraussetzungen erfüllt werden.

Verbesserungen beim Investitionsabzugsbetrag nach § 7g EStG

Zunächst ist hervorzuheben, dass auch vermietete Wirtschaftsgüter in den Anwendungsbereich des Investitionsabzugsbetrages fallen. Das gilt unabhängig von der Dauer der jeweiligen Vermietung. Damit sind nunmehr auch längerfristige Vermietungen für mehr als drei Monate unschädlich. Der Investitionsabzugsbetrag wird von 40 % auf 50 % angehoben. Die Gewinngrenze wird nunmehr einheitlich für alle Einkunftsarten auf 150.000 € festgelegt. Diese Änderungen gelten erstmals für Investitionsabzugsbeträge, die in nach dem 31.12.2019 endenden Wirtschaftsjahren in Anspruch genommen werden.

Parkmöglichkeiten in straßenverkehrsrechtlich zulässiger Weise nicht immer möglich.

Verwarnungsgelder für andere Verstöße ihrer Fahrer (z.B. überhöhte Geschwindigkeit) übernahm die Klägerin nicht. Sie trug auch nicht Verwarnungs- und Bußgelder für Mitarbeiter, die einen Firmenwagen nutzten und nicht im Fahrdienst eingesetzt waren. Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat das Finanzamt hingegen die Auffassung, hinsichtlich der Zahlung der Verwarnungsgelder liege steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit wird die Einkommensteuer durch den Abzug vom Arbeitslohn erhoben (Lohnsteuer). Arbeitslohn sind alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis zufließen. Es ist unerheblich, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form die Einnahmen gewährt werden.

Der BFH musste nunmehr entscheiden, ob die Zahlung von Verwarnungsgeldern durch den Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers als Arbeitslohn zu erfassen ist oder ob eine Leistung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse vorliegt.

Entscheidung des BFH:

Die Klägerin übernimmt als Halterin eine eigene Verbindlichkeit. Dies gilt auch, wenn die Halterin sich weigert, die Personalien des Fahrers zu nennen. Ein Zufluss von Arbeitslohn liegt nicht bei dem Arbeitnehmer vor, der die Ordnungswidrigkeit begangen hat, obwohl die Arbeitgeberin gezahlt hat.

Damit ist in jedem Fall zu klären, ob dem Arbeitgeber ein (gesetzliches oder vertragliches) Rückgriffsrecht gegenüber dem jeweiligen Arbeitnehmer wegen der Parkverstöße und der hiermit verbundenen Kostenübernahme zusteht.

Sollte ein Schadensersatzanspruch bestehen und wird dieser erlassen, kann der Forderungserlass nach Auffassung des BFH keine Leistung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse sein. Denn ein rechtswidriges Tun kann eine solche Leistung – selbst in Bagatelldfällen – nicht begründen. Der Arbeitslohnzufluss findet im jeweiligen Erlasszeitpunkt statt. Dieser ist i.d.R. nicht identisch mit dem Zeitpunkt der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

Praxishinweis:

Ggf. kann eine Steuerpflicht noch durch Anwendung der Vorschriften für geldwerte Vorteile von bis zu 44 € vermieden werden. Damit ist der Zuflusszeitpunkt auch wegen der Anwendung der 44-€-Freigrenze und der dann notwendigen Zusammenrechnung mit weiteren geldwerten Vorteilen nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG bedeutsam.

Quelle: BFH, Urteil vom 13.08.2020, Az.: VI R 1/17

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