



PR PraxisReport

Vertragsarztrecht - Honorar - Steuern
Betriebswirtschaft - Finanzen - Organisation

- Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug: Warengutscheine
- Vorsicht bei Mini-Jobber auf Abruf
- Ohne Belegarztztätigkeit keine belegärztliche Sonderzulassung
- u.a.m.



Verantwortungsumfang des Konsiliararztes

■ Grundsätzlich untersuchen die per Konsil angefragten (Augen)Ärzte ausschließlich diejenigen Patienten, für die auch ein Konsil seitens der Klinik veranlasst worden ist. Wird ein Patient auf der Station dem niedergelassenen (Augen)Arzt nicht im Rahmen eines Konsils vorgestellt, erfolgt durch den Konsiliararzt mangels Auftrags auch keine Untersuchung. Daher ist ein Konsiliararzt grundsätzlich nicht verpflichtet – bei ausbleibender Anforderung – eigenständig zum Patienten Kontakt aufzunehmen.

Der hinzugezogene Arzt ist regelmäßig an den konkreten Auftrag gebunden, wenn er konsiliarisch tätig wird. Die Behandlungsverantwortung mit der Pflicht vollständiger therapeutischer Aufklärung verbleibt bei dem die Behandlung führenden (überweisenden) Arzt. Nach dem Ende seiner Behandlung kann und muss sich der konsiliarisch hinzugezogene Arzt im Regelfall darauf verlassen, dass der überweisende Arzt seinen Empfehlungen folgt und die erforderlichen Maßnahmen veranlasst. Einer Rückfrage bedarf es dann in der Regel nicht.

Die Organisations- und Koordinationsverantwortung bleibt einerseits beim überweisenden Arzt, andererseits muss der Konsiliararzt keinen „Fristenkalender“ führen.

Im Urteilsfall bestand nach drei vorangegangenen augenärztlichen Untersuchungen eines Neugeborenen mit weitgehend unauffälligem Befund zunächst kein Behandlungsbedarf, sondern lediglich weiterer Kontrollbedarf, wobei die durchgeführte Kontrolluntersuchung augenärztliche Routine im Rahmen der Frühgeborenenbehandlung darstellte. Ein lediglich kontrollbedürftiger Befund ist aber nicht geeignet, einen besonderen Ausnahmefall zu konstatieren, der eigenständige Überwachungspflichten des lediglich konsiliarisch hinzugezogenen Augenarztes begründet. Zu beachten ist aber auch, dass die Verpflichtung für jedes kritische Kind einen „Fristenkalender“ anzulegen, sodann auch alle weiteren gemäß Dienstplan tätigen niedergelassenen Konsiliarärzte diesen mit überwachen müssten.

OLG Hamm, Urteil vom 30.10.2020, Az.: 26 U 131/19

Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug: Warengutscheine

■ Die gesetzliche Regelung des § 8 Absatz 1 Satz 3 EStG bestimmt zweckgebundene Gutscheine (einschließlich entsprechender Gutscheinkarten, digitaler Gutscheine, Gutscheincodes oder Gutscheinapplikationen / -Apps) oder entsprechende Geldkarten (einschließlich Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Karten) als Sachbezug. Voraussetzung ist, dass die Gutscheine oder Geldkarten ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zudem ab dem 1. Januar 2022 die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen.

Kein Sachbezug, sondern Geldleistung im Sinne dieser Regelung ist u.a. ab dem 1. Januar 2022 die Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten, die unter lohn- und einkommensteuerlicher Auslegung die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 ZAG nicht erfüllen: Geldsurrogate, wie insbesondere die Gewährung von Geldkarten oder Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Kreditkarten mit überregionaler Akzeptanz ohne Einschränkungen hinsichtlich der Produktpalette, die im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können. Allein die Begrenzung der Anwendbarkeit von Gutscheinen oder Geldkarten auf das Inland ist für die Annahme eines Sachbezugs nicht ausreichend.

Beispiele:

Arbeitnehmer A erhält im Januar 2022 von seinem Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine Prepaid-Kreditkarte, die monatlich mit 50 € aufgeladen wird und mit der er bei über 30 Mio. Akzeptanzstellen weltweit Waren einkaufen kann. Auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist A aber nur der Erwerb von Kraftstoff für seinen Privatwagen erlaubt.

Die Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Bei der Prepaid-Kreditkarte handelt es sich um ein Geldsurrogat im Sinne

des § 8 Absatz 1 Satz 2 EStG. Die arbeitsvertragliche Zweckbestimmung führt nicht zur Annahme eines Sachbezugs. Es handelt sich um eine Geldleistung. Die 50-€-Freigrenze ist nicht anwendbar.

Abwandlung

Auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist A nur der Erwerb von Kraftstoff für seinen Dienstwagen erlaubt.

Es handelt sich nicht um einen Sachbezug, sondern um eine zweckgebundene Geldleistung, die nach § 3 Nummer 50 EStG steuerfrei ist.

Von einer Berechtigung zum ausschließlichen Bezug von Waren oder Dienstleistungen **ist insbesondere nicht auszugehen**, wenn der Arbeitnehmer (z.B. auf Grund eines vom Arbeitgeber selbst ausgestellten Gutscheins) zunächst in Vorleistung tritt und der Arbeitgeber ihm die Kosten im Nachhinein erstattet. In diesen Fällen handelt es sich um eine Geldleistung in Form einer nachträglichen Kostenerstattung.

Bei den vom Arbeitgeber getragenen Gebühren für die Bereitstellung (z.B. Setup-Gebühr) und Aufladung von Gutscheinen und Geldkarten handelt es sich nicht um einen zusätzlichen geldwerten Vorteil, sondern um eine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen des Arbeitgebers und damit nicht um Arbeitslohn des Arbeitnehmers.

Die 44-€-Freigrenze (ab dem 1. Januar 2022 50-€-Freigrenze) ist bei Gutscheinen und Geldkarten nur dann anwendbar, wenn sie **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn **gewährt** werden (§ 8 Absatz 2 Satz 11 zweiter Halbsatz i.V.m. § 8 Absatz 4 EStG). Der steuerliche Vorteil ist damit insbesondere im Rahmen von Gehaltsverzicht oder -umwandlungen ausgeschlossen.

Der Zufluss des Sachbezugs erfolgt bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die bei einem Dritten einzulösen

sind, im Zeitpunkt der Hingabe und bei Geldkarten frühestens im Zeitpunkt der Aufladung des Guthabens, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. Der Zufluss des Sachbezugs erfolgt bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die beim Arbeitgeber einzulösen sind, im Zeitpunkt der Einlösung. Die funktionale Begrenzung der Gutscheine und Geldkarten ist in geeigneter Weise durch technische Vorkehrungen und in den zur Verwendung kommenden Vertragsvereinbarungen sicherzustellen.

Damit darf dem Arbeitnehmer monatlich nur ein Gutschein bzw. eine Geldkarte zur Verfügung gestellt werden. Das Zurverfügungstellen mehrerer Gutscheine / Geldkarten führt automatisch dazu, dass der / die zweite und jeder weitere Gutschein / Geldkarte zu lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigem Arbeitslohn führt.

*BMF-Schreiben vom 13.04.2021,
Az.: IV C 5 - S 2334/19/10007 :002*

Vorsicht bei Mini-Jobber auf Abruf

■ Die Prüfungspraxis der Deutschen Rentenversicherung (DRV) bei den Sozialversicherungsprüfungen der Arbeitgeber gibt insbesondere bei „Arbeiten auf Abruf“ Anlass zu erhöhter Aufmerksamkeit. Dies betrifft insbesondere Aushilfskräfte im Rahmen von sog. Mini- / Midi-Jobs.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). In diesem Fall kann der Arbeitnehmer den Arbeitsabruf des Arbeitgebers im Grundsatz nicht ablehnen. Problematisch wird es, wenn die arbeitsvertragliche Regelung zur Arbeitszeit keine Regelung vorsieht, denn die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz). D.h. im Zweifel geht der Prüfer von 20 geleisteten Wochenarbeitszeitstunden aus und legt den diesbezüglichen (Phantom-)Lohn der Sozialversicherungsverbeitragung zu Grunde: Also Sozialversicherungsbelastungen für fiktiven Arbeitslohn!

Das (Verteidigungs-)Argument des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis gekündigt sei, erfährt seine Grenzen dadurch, dass die Kündigung nach § 623 BGB zwingend der Schriftform bedarf.

Im Zweifel muss das Arbeitsverhältnis durch eine beidseitige schriftliche Vereinbarung ruhend gestellt oder gekündigt werden.

**Nichts in dieser Welt ist sicher
außer dem Tod und den Steuern.
Was klagt ihr über die vielen Steuern.
Unsere Trägheit nimmt uns zweimal so
viel ab, unsere Eitelkeit dreimal so viel
und unsere Dummheit viermal so viel.**

Benjamin Franklin (1706 – † 1790)
Politiker, Schriftsteller u. Naturwissenschaftler,
1776 Mitunterzeichner der amerikanischen
Unabhängigkeitserklärung*

Nichterfüllung der Fortbildungsverpflichtung

■ Die Entziehung der Zulassung wegen Nichterfüllung der Fortbildungsverpflichtung eines Arztes ist verhältnismäßig, wenn das Fortbildungskonto am Ende des fünfjährigen Fortbildungszeitraums 50 Punkte und zwei Jahre später 70 Punkte aufweist.

Der 1940 geborene Kläger ist Facharzt für Neurologie und Psychiatrie und seit 1979 zugelassen, unterbrochen nur durch das Erreichen der damals noch geltenden Altersgrenze im September 2008 bis zur Neuzulassung nach deren Wegfall Anfang Februar 2009. Er ist in Einzelpraxis ausschließlich psychotherapeutisch tätig. Die beklagte KV entzog dem Kläger im Juni 2016 die Zulassung mit Wirkung zum 30.09.2016 wegen Nichterfüllung der Fortbildungsverpflichtung. Das SG Hamburg wies die Klage des Arztes ab und das LSG lehnte die Berufung ab.

LSG Hamburg, Urteil vom 19.11.2020 – L 5 KA 24/17

Ohne Belegarztstätigkeit keine belegärztliche Sonderzulassung

■ Der Kläger war als Facharzt für Innere Medizin mit dem Schwerpunkt Kardiologie für die Dauer seiner belegärztlichen Tätigkeit am Krankenhaus tätig. Zwischen den Quartalen I/2015 und IV/2017 hat der Kläger insgesamt 76 Patienten belegärztlich und 14.891 Patienten vertragsärztlich behandelt; damit entspricht der belegärztliche Behandlungsumfang lediglich 0,51 v.H. der im selben Zeitraum vom Kläger erbrachten vertragsärztlichen Tätigkeit. Umgerechnet auf die dem Kläger vom Krankenhaus zur Verfügung gestellten 15 Belegbetten entspricht das bei ca. 6 belegärztlichen Patienten im Quartal und einer regelmäßigen Behandlungsdauer von 1 bis 3 Tagen, dass im Durchschnitt nur alle zwei Wochen ein Patient vom Kläger belegärztlich behandelt worden ist. Vor diesem Hintergrund besteht kein Zweifel daran, dass der Kläger in den Jahren 2015 bis 2017 fast ausschließlich vertragsärztlich tätig gewesen und eine ernsthaft beabsichtigte belegärztliche Tätigkeit nicht einmal ansatzweise zu erkennen ist.

Der sich danach aufdrängende Eindruck, dass der Kläger ab dem Quartal I/2015 die ihm zuvor erteilte belegärztliche Sonderbedarfszulassung missbräuchlich (nämlich durch Unterlaufen der bedarfsplanerischen Vorgaben fast ausschließlich vertragsärztlich) genutzt hat, wird durch die Tatsache bestärkt, dass in 2018 die neben dem Kläger belegärztlich tätigen Kardiologen im Durchschnitt über 100 Patienten im Quartal belegärztlich behandelt haben. Im selben Zeitraum hat der Kläger als Belegarzt lediglich etwas mehr als 18 Patienten im Quartal behandelt; das entspricht – trotz gesteigerter Behandlungsfallzahlen des Klägers – nicht einmal einem Fünftel des durchschnittlichen Behandlungsumfangs der Vergleichsgruppe. In Kombination mit den anhaltend hohen vertragsärztlichen Fallzahlen des Klägers ist deshalb vorliegend ersichtlich von einer pro forma ausgeübten, tatsächlich aber weiterhin gegenüber der vertragsärztlichen Tätigkeit fast vollständig in den Hintergrund tretenden belegärztlichen Tätigkeit auszugehen.

Eine belegärztliche Sonderbedarfszulassung konnte somit nach § 103 Abs. 7 SGB V entzogen werden, da sich herausgestellt hatte, dass die belegärztliche Tätigkeit nur pro forma ausgeübt wurde und gegenüber der vertragsärztlichen ambulanten Tätigkeit faktisch völlig in den Hintergrund trat.

LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 28.10.2020, Az.: L 3 KA 25/20

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