



PR PraxisReport

Vertragsarztrecht - Honorar - Steuern
Betriebswirtschaft - Finanzen - Organisation

- Nachbesetzungsverfahren und Anspruch auf Berücksichtigung eines Favoriten
- Weiterer Antrag wegen Praxisbesonderheit als Härteantrag / Honorardurchschnitt
- Corona-Beihilfe
- u.a.v.m.



Teilnahme an einem Firmenfitnessprogramm kann steuerfrei sein

■ Die 44-€-Freigrenze für Sachbezüge gilt auch, wenn Arbeitnehmer auf Kosten ihres Arbeitgebers an einem Firmenfitnessprogramm teilnehmen können, wie der Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 07.07.2020 – VI R 14/18 entschieden hat.

Der Arbeitgeber ermöglichte seinen Arbeitnehmern im Rahmen eines Firmenfitnessprogramms, in verschiedenen Fitnessstudios zu trainieren. Hierzu erwarb er jeweils einjährige Trainingslizenzen, für die monatlich jeweils 42,25 € zzgl. Umsatzsteuer zu zahlen waren. Die teilnehmenden Arbeitnehmer leisteten einen Eigenanteil von 16,00 € bzw. 20 €. Der Arbeitgeber ließ die Sachbezüge bei der Lohnbesteuerung außer Ansatz, da diese ausgehend von einem monatlichen Zufluss unter die 44-€-Freigrenze für Sachbezüge fielen. Das Finanzamt vertrat demgegenüber die Auffassung, den Arbeitnehmern sei die Möglichkeit, für ein Jahr an dem Firmenfitnessprogramm teilzunehmen, „quasi in einer Summe“ zugeflossen, weshalb die 44-€-Freigrenze überschritten sei. Es unterwarf die Aufwendungen für die Jahreslizenzen abzüglich der Eigenanteile der Arbeitnehmer dem Pauschsteuersatz von 30 %. Dem schlossen sich jedoch weder das Finanzgericht noch der BFH an.

Der geldwerte Vorteil sei den teilnehmenden Arbeitnehmern als laufender Arbeitslohn monatlich zugeflossen. Der Arbeitgeber habe sein vertragliches Versprechen, den Arbeitnehmern die Nutzung der Fitnessstudios zu ermöglichen, unabhängig von seiner eigenen Vertragsbindung monatlich fortlaufend durch Einräumung der tatsächlichen Trainingsmöglichkeit erfüllt. Unter Berücksichtigung der von den Arbeitnehmern geleisteten Eigenanteile sei daher die 44-€-Freigrenze eingehalten worden, so dass der geldwerte Vorteil aus der Teilnahme an dem Firmenfitnessprogramm nicht zu versteuern sei.

BFH-Urteil vom 07.07.2020, Az.: VI R 14/18

Nachbesetzungsverfahren und Anspruch auf Berücksichtigung eines Favoriten

■ Nach allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundsätzen kann ein Antrag auf Erlass eines Verwaltungsaktes grundsätzlich bis zum Eintritt der Bestandskraft der erstrebten Entscheidung zurückgenommen werden. Nach Einführung des § 103 Abs. 3a SGB V hat dabei der Ausschreibung durch die KV eine Entscheidung des Zulassungsausschusses voranzugehen, ob die Praxis überhaupt fortgeführt werden soll (sog. Vorverfahren).

Hierdurch wird jedoch das Nachbesetzungsverfahren nicht in zwei weitgehend eigenständige Verwaltungsverfahren aufgespalten, mit der Folge, dass der abgabewillige Arzt durch die (bestandskräftige) Entscheidung des Zulassungsausschusses an seiner Entscheidung für die Praxisaufgabe festzuhalten hätte. Für den Fall, dass der Zulassungsausschuss die Fortführungsfähigkeit der Praxis bestätigt hat, haben sich die Abläufe gegenüber dem früheren Rechtszustand nach der Einführung des § 103 Abs. 3a SGB V nicht geändert.

Nach wie vor ist das Ziel des abgabewilligen Arztes darauf gerichtet, seine Praxis an einen Nachfolger zu übergeben und dafür einen Kaufpreis zu erzielen. Bereits vor Einführung des § 103 Abs. 3a SGB V waren verschiedene Behörden – die KV und der Zulassungsausschuss (ZA) – in das Nachbesetzungsverfahren einbezogen. Auch hier hatte der abgabewillige Arzt bis zur endgültigen Auswahl eines Bewerbers die Möglichkeit, das Verfahren durch Rücknahme des Nachbesetzungsantrags vorzeitig zu beenden. Hierbei ist es legitim, dass der ausschreibungswillige Arzt sich auf einen bestimmten Bewerber fixiert. Er geht jedoch die Gefahr ein, dass die Übergabe letztlich scheitert, wenn er den Antrag nach der Auswahlentscheidung des ZA zurücknimmt oder die Praxis dem ausgewählten – nicht von ihm favorisierten – Arzt nicht verkauft, da das Ausschreibungsrecht nach Rücknahme des Antrags grundsätzlich verbraucht ist.

Eine erneute Ausschreibung kommt nur in Frage, wenn für die Rücknahme des Antrags billigenswerte Gründe angeführt werden können. Die Tatsache, dass die Nachbesetzung nicht zu Gunsten des Favoriten seitens des abgabewilligen Arztes ausgegangen ist, stellt keinen solchen Grund dar.

Das Nachbesetzungsverfahren dient den Interessen des abgabewilligen Arztes bzw. seiner Erben. Die Interessen der Bewerber um den Sitz sind nur insoweit zu berücksichtigen, als die Auswahl unter ihnen nach den gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien erfolgt. Auch ein vom Zulassungsausschuss ausgewählter Bewerber hat im Verhältnis zum abgabewilligen Arzt immer nur eine tatsächliche Chance auf die Übernahme von Praxis und Vertragsarztsitz, aber keine Rechtsposition, kraft derer die Durchführung des Verfahrens gegen den Willen des abgabewilligen Arztes verlangt werden könnte.

Im Urteilsfall war der klagende Arzt schon gar nicht vom Zulassungsausschuss ausgewählt worden. In dieser Konstellation geht der Vorwurf, die Antragsrücknahme ziele auf die Manipulation des Auswahlverfahrens ab und sei deshalb rechtsmissbräuchlich, fehl.

Quelle: BSG, Urteil vom 12.02.2020, Az.: B 6 KA 19/18 R

Weiterer Antrag wegen Praxisbesonderheit als Härteantrag / Honorardurchschnitt

■ Ein MVZ, in dem Ärzte für Kinder- und Jugendmedizin mit Schwerpunkt Kinder- und Jugenddiabetologie und -endokrinologie sowie Ärzte für Kinder- und Jugendpsychiatrie tätig sind, klagte gegen die Honorarabrechnung IV/2013.

Das MVZ machte Praxisbesonderheiten in der Weise geltend, dass es die Honorarbescheide im Rahmen der Anfechtung angriff. Nach Ansicht des LSG Hamburg bedarf es für deren Anerkennung jedoch eines Antrages, über den dann im eigenständigen Verwaltungs- und ggf. Gerichtsverfahren zu entscheiden ist. Eine sich daraus ergebende Korrektur nimmt die KV dann unabhängig von

einer eventuell inzwischen eingetretenen Bestandskraft des Honorarbescheides an diesem stets vor. Liegt ein bestandskräftiger Bescheid vor, dann kann in diesem Zusammenhang eine Praxisbesonderheit keine Rolle spielen. Ein weiterer Antrag ist in diesem Zusammenhang als ein Antrag nach § 19 I HVM KV Hamburg zu verstehen, der eine Anpassung des individuellen Leistungsbudgets (ILB) u.a. „aus Gründen der Sicherstellung“ ermöglicht.

Das Gericht ist des Weiteren der Ansicht, dass mit der Berücksichtigung einer Härte im weiten Sinne die Möglichkeit einer wirtschaftlichen Teilnahme an der Versorgung möglich gemacht werden soll, insbesondere wenn eine spezialmedizinische Versorgung den Versicherten angeboten werden soll. Diese ist jedoch erreicht, wenn der Honorardurchschnitt der Arztgruppe erreicht wurde.

LSG Hamburg, Urteil vom 21.11.2019, Az.: L 5 KA 25/17

Zeitbezogene Plausibilitätsprüfung: Quartalsarbeitszeitprofil bei Teilzeitanstellung im MVZ

■ Bei der Prüfung der Plausibilität der Abrechnung eines Medizinischen Versorgungszentrums dürfen Zeiten der nicht von der Kassenärztlichen Vereinigung genehmigten internen Vertretung der angestellten Ärzte wegen Krankheit oder Urlaub nur bis zur Dauer von drei Monaten innerhalb von zwölf Monaten berücksichtigt werden.

BSG, Urteil vom 30.10.2019, Az.: B 6 KA 9/18 R

Corona-Beihilfe

■ Nach § 3 Nr. 11a EStG sind steuerfrei...

„zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 30.06.2021 auf Grund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 €“.

Der Gesetzgeber hat § 3 Nr. 11a EStG durch das Corona-Steuerhilfegesetz eingeführt. § 3 Nr. 11a EStG ist gegenüber der Beihilferegelung in § 3 Nr. 11 EStG vorrangig anzuwenden.

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG ist eine „echte“ Steuerbefreiung; solche Arbeitgeberleistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Sie sind aber nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung betragsmäßig zu vermerken und sie unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.

Corona-Tests durch den Arbeitgeber

Nach aktuellem Stand der FAQ „Corona“-Steuern des Bundesministeriums für Finanzen akzeptiert es die Finanzverwaltung, dass die **Übernahme der Kosten von Covid-19-Tests (PCR- und Antikörpertests)** durch den Arbeitgeber im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erfolgt und deshalb kein Arbeitslohn ist

Computerhardware und Software in 2021 unbegrenzt in voller Höhe absetzbar

■ Ein Beschluss der Bundesregierung und der Bundesländer vom 19.01.2021 sieht unter Ziff. 8. vor, dass „Kosten für Computerhardware und Software zur Dateneingabe und -verarbeitung zukünftig im Jahr der Anschaffung oder Herstellung steuerlich vollständig berücksichtigt werden können. Begünstigt sein dürften Computer, Laptops, Tablets und sämtliche Zubehörgeräte wie z.B. Drucker, Scanner, Bildschirme und die zum Betrieb erforderlichen Programme. Die Umsetzung soll „untergesetzlich geregelt“ werden, offenbar als Verwaltungsanweisung in Gestalt der Regelung einer allgemeinen Billigkeit. Es liegt nahe, dass gleichermaßen der Betriebsausgabenabzug als auch der Werbungskostenabzug betroffen sind.

Kabinettsbeschluss vom 19.01.2021



ANSPRECHPARTNER



Alexander Gut



Detlef Rohwer

Rohwer & Gut
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Richard-Wagner-Straße 6
23556 Lübek

Tel.: 0451 48 414 0

Fax: 0451 48 414 44

info@rohwer-gut.de | www.rohwer-gut.de

Holtenauer Straße 94
24105 Kiel

Tel.: 0431 56 443 0

Jahresübergreifender Steuerbefreiungszeitraum (01.03.2020 bis 30.06.2021)

Nach § 3 Nr. 11a EStG sind die in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 30.06.2021 auf Grund der Corona-Krise an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährten Beihilfen und Unterstützungen bis zur Höhe von 1.500 € steuerfrei.

Praxishinweis:

Durch das JStG 2020 hat der Gesetzgeber die bisherige zeitliche Befristung bis zum 30.06.2021 verlängert. Es handelt sich um eine zahlungstechnische Verlängerung. Der während des jahresübergreifenden Begünstigungszeitraums mögliche Höchstbetrag von 1.500 € bleibt unverändert.

Beispiel:

Der Arbeitgeber A hat an seinen Mitarbeiter B im Dezember 2020 eine Corona-Beihilfe von 1.500 € zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt.

Lösung:

Die Corona-Beihilfe i.H.v. 1.500 € bleibt steuerfrei. Der maximal mögliche Höchstbetrag von 1.500 € ist ausgeschöpft. Eine nochmalige steuerfreie Auszahlung von 1.500 € im ersten Halbjahr 2021 scheidet aus.

Abwandlung:

Wie im Beispiel davor, allerdings zahlt der Arbeitgeber A im Dezember 2020 eine Corona-Beihilfe von 500 € und im Mai 2021 von 1.000 €.

Bei den Corona-Beihilfen handelt es sich jeweils um einen sonstigen Bezug, der im Zahlungszeitpunkt lohnsteuerlich zu erfassen ist. Der maximale Höchstbetrag der Corona-Beihilfe wird jahresübergreifend nicht überschritten. D.h., beide Auszahlungsbeträge bleiben nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei.

Sozialversicherungsrecht

Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden, sind dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SVEV nicht zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind und vom Arbeitgeber mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen werden. Damit wirkt sich die neue Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG auch auf das Sozialversicherungsrecht aus.

In Zusammenarbeit mit IBG Privates Institut für Beratung im Gesundheitswesen GmbH. Trotz sorgfältigster Recherche kann für den Inhalt keine Gewähr übernommen werden. Dieser Informationsdienst ersetzt nicht das Beratungsgespräch mit Ihrem Steuerberater / Rechtsanwalt im Einzelfall.