



Newsletter
Neues aus dem Bereich des Gesundheitsrechts
Oktober 2022

Sehr geehrte Mandanten,
sehr geehrte Geschäftspartner,

im Oktober haben wir für Sie in unserem Newsletter eine interessante, vielfältige und lehrreiche Auswahl an Urteilen und Beschlüssen herausgesucht und diese für Sie kurz und bündig zusammengefasst. Diesmal sind u.a. eine Entscheidung vom BFH zur Einlagerung eingefrorener Eizellen als umsatzsteuerfreie Heilbehandlung und eine Entscheidung vom OLG Köln zur Zulässigkeit von Werbung für medizinische Fernbehandlung bei Verschreibung von Medikamenten allein aufgrund eines ausgefüllten Online-Fragebogens enthalten.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen!

BSG: Merkmale einer ausgelagerten Praxisstätte	S. 3
BFH: Einlagerung eingefrorener Eizellen als umsatzsteuerfreie Heilbehandlung	S. 4
OLG Köln: Zulässigkeit von Werbung für medizinische Fernbehandlung bei Verschreibung von Medikamenten allein aufgrund eines ausgefüllten Online-Fragebogens	S. 4
LArbG München: Unzulässige Differenzierung im Stundenlohn - hauptamtliche bzw. nebenamtliche Beschäftigung	S. 6
SG Marburg: Mehrfache patientenbezogene Plausibilitätsprüfung durch die Kassenärztliche Vereinigung	S. 7
Das neue Nachweisgesetz im Arbeitsrecht	S. 8
Übungsleiterfreibetrag im Ruhestand oder während des Urlaubs	S. 9
Ansprechpartner und Kontaktdaten	S. 11
Echo	S. 12



KANZLEI FÜR MEDIZINRECHT
PROF. SCHLEGEL HOHMANN MANGOLD & PARTNER
RECHTSANWÄLTE STEUERBERATER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Ihre Kanzlei für Medizinrecht:
Prof. Schlegel Hohmann & Partner
Büro Frankfurt / Main
Hanauer Landstraße 328-330
60134 Frankfurt am Main
Telefon (069) 94 74 15 70
Telefax (069) 94 74 15 7- 19
Mail: Frankfurt@GesundheitsRecht.com

Urteile aus dem Bereich des Gesundheitsrechts

BSG: Merkmale einer ausgelagerten Praxisstätte

Das Bundessozialgericht (BSG) beschäftigte sich im Rahmen eines Verfahrens mit der Frage, welche Anforderungen an das Erfordernis der „räumlichen Nähe“ in § 24 Abs 5 Ärzte-ZV zu stellen sind. Nach dieser Vorschrift hat ein Vertragsarzt, der spezielle Untersuchungs- und Behandlungsleistungen in räumlicher Nähe zum Vertragsarztsitz (ausgelagerte Praxisräume) erbringt, Ort und Aufnahme der Tätigkeit seiner Kassenärztlichen Vereinigung (KV) unverzüglich anzuzeigen.

Die Klägerin, eine überörtliche Berufsausübungsgemeinschaft (üBAG), betreibt medizinische Versorgungszentren (MVZ) und erbringt zytologische Laborleistungen für niedergelassene Gynäkologen. Sie zeigte der beklagten Kassenärztlichen Vereinigung (KV) an, dass sie ausgelagerte Praxisräume an einem neuen Standort für die Nutzung von Büro- und Laborflächen (ca. 1000 qm) anmieten wolle, da vorhandene Praxiskapazitäten erschöpft seien. Die KV teilte daraufhin mit, dass die neuen Praxisräume zu weit entfernt vom MVZ gelegen seien (9 km bzw. 17-19 Minuten Fahrtzeit) und dass daher dort keine Leistungen erbracht werden könnten.

Im Klageverfahren stellte das Sozialgericht (SG) fest, dass die Klägerin eine ausgelagerte Praxisstätte am geplanten Standort betreiben dürfe, an der zusätzlich zu den an den weiteren Standorten der Klägerin erbrachten Leistungen sämtliche zytologischen Leistungen sowie bestimmte weitere Laborleistungen erbracht werden dürfen. Dieses Urteil

wurde sodann vom Landessozialgericht (LSG) aufgehoben und die Klage entsprechend abgewiesen. Im Rahmen der vom LSG zugelassene Revision hob das BSG dieses Urteil auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung zurück an das LSG.

An der notwendigen räumlichen Nähe der ausgelagerten Praxisräume fehle es im vorliegenden Fall jedenfalls nicht. Dem Erfordernis der „räumlichen Nähe“ zum Vertragsarztsitz in § 24 Abs 5 Ärzte-ZV stehe nicht entgegen, dass sich die Praxisräume für Laboruntersuchungen 9 km entfernt vom Vertragsarztsitz befinden und von dort aus innerhalb von 19 Minuten in verkehrsstarken Zeiten zu erreichen sind. Bei der Auslagerung von Praxisräumen sah der Senat die zeitliche Erreichbarkeit am Vertragsarztsitz innerhalb von maximal 30 Minuten generell als geeignetes Kriterium zur Bestimmung der räumlichen Nähe an. Es stelle sicher, dass der Vertragsarzt zur Durchführung seiner Sprechstunden und auch bei Notfällen am Vertragsarztsitz persönlich zur Leistungserbringung in angemessener Zeit zur Verfügung stehe. Es trage unterschiedlichen Anforderungen an ländlich strukturierte Gebiete wie auch an dicht besiedelte Großstadtgebiete hinreichend Rechnung. An der zur überholten berufsrechtlichen Vorgängerregelung vertretenen Ansicht, dass „in den Augen des Publikums“ eine organisatorisch einheitliche Praxis auch bei Auslagerung einer Praxisstätte vorliegen muss, hielt der Senat nicht fest. Engere Organisationsstrukturen seien durch Digitalisierungen möglich geworden. *Quelle: BSG, Urt. v. 06.04.2022, B 6 KA 12/21 R*

BFH: Einlagerung eingefrorener Eizellen als umsatzsteuerfreie Heilbehandlung

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass die isolierte Einlagerung eingefrorener Eizellen jedenfalls dann gemäß § 4 Nr. 14a des UStG steuerfrei ist, wenn sie im Rahmen eines therapeutischen Kontinuums mit einer Kryokonservierung erfolgt, bei dem Einlagerung und Kryokonservierung zwar durch zwei unterschiedliche Unternehmer durchgeführt werden, für die aber dieselben Ärzte tätig sind.

Im Streitfall war eine Gesellschaft im Bereich der Kryokonservierung zum Zweck der medizinisch indizierten künstlichen Befruchtung in Fällen tätig, in denen eine organisch bedingte Sterilität bei einem der beiden fortpflanzungswilligen Partner vorlag. Die vorgehende bzw. sich anschließende Fruchtbarkeitsbehandlung wurde zwar von einem anderen Unternehmen durchgeführt, allerdings waren für beide Unternehmen dieselben Personen tätig. Während das Finanzamt die Einlagerung der eingefrorenen Eizellen als umsatzsteuerpflichtig ansah, nahm das Finanzgericht (FG) eine steuerfreie Heilbehandlung an.

Der BFH bestätigte die Entscheidung des FG. Zur Begründung verweist er darauf, dass er bereits in der Vergangenheit entschieden habe, dass die weitere Lagerung von im Rahmen einer Fruchtbarkeitsbehandlung eingefrorenen Eizellen durch einen Arzt gegen ein vom Patienten gezahltes Entgelt umsatzsteuerfrei ist, wenn damit ein therapeutischer Zweck verfolgt wird, wie er z.B. bei der Herbeiführung einer weiteren Schwang-

erschaft im Hinblick auf eine andauernde organisch bedingte Sterilität besteht. Ergänzend führt er aus, dass auch die isolierte Einlagerung eingefrorener Eizellen umsatzsteuerfrei ist. Der BFH wendet sich damit gegen eine von der Finanzverwaltung vorgenommene Unterscheidung zwischen einer "weiteren Lagerung" und einer "bloßen Lagerung", wobei die Finanzverwaltung für den Fall der bloßen Lagerung eine zur Steuerpflicht führende Regelvermutung aufstellt. Für den BFH ist maßgeblich, dass es in beiden Fällen gleichermaßen um eine Lagerung als umsatzsteuerrechtlich eigenständige Leistung geht. Dass in Bezug auf die Fruchtbarkeitsbehandlung und die Einlagerung Leistungen zweier unterschiedlicher Unternehmer vorlagen, sieht der BFH jedenfalls dann als unerheblich an, wenn für die beiden Unternehmer dieselben Personen tätig sind.

Quelle: Pressemitteilung vom 06.10.2022 des BFH zum Beschl. v. 07.07.2022, V R 10/20

OLG Köln: Zulässigkeit von Werbung für medizinische Fernbehandlung bei Verschreibung von Medikamenten allein aufgrund eines ausgefüllten Online-Fragebogens

Das Oberlandesgericht Köln (OLG) beschäftigte sich mit der Zulässigkeit der Werbung für eine medizinische Fernbehandlung, bei denen für die Diagnose und Verschreibung von Medikamenten allein ein Online-Fragebogen ausgefüllt wird.

Dem Urteil liegt ein Verfahren zugrunde, indem die Parteien über die Zulässigkeit der Werbung für eine fernärztliche Behandlung sowie verpflichtende Angaben im Rahmen der Werbung streiten. Die Klägerinnen sind die Berufsvertretungen

zweier Apotheker-Bezirke. Die Beklagte ist eine in den Niederlanden ansässige Versandapotheke. Sie betreibt auf ihrer Internetseite u. a. einen Online-Shop, in dem Verbraucher nach Einreichung eines entsprechenden Rezeptes auch verschreibungspflichtige Medikamente bestellen können. Zudem wirbt sie auf ihrer Internetseite für das „Online-Portal „C.“ (C.), mit dem sie eine Kooperation eingegangen ist. C. wurde zum Zeitpunkt der beanstandeten Werbung von einer in England ansässigen D Ltd., betrieben. Mittlerweile sind die Ärzte für C. über eine Tochtergesellschaft (D Medical Limited) aus Irland tätig. Der Hauptsitz von C. liegt weiterhin in Großbritannien. Auf C. haben Verbraucher die Möglichkeit, eine Indikation zu wählen und nach Beantwortung eines Online-Fragebogens und anschließender Auswertung durch die Ärzte von C. ein sog. Privatrezept ausgestellt zu erhalten (Fernbehandlung). Mit diesem Rezept können die Verbraucher auf der Internetseite im Online-Shop der Beklagten das im Rezept genannte Medikament erwerben. Die Beklagte gibt in ihren FAQ auf der Internetseite ferner an, dass ein pharmazeutisches Team vom Verbraucher eingereichte Rezepte prüfe. Die Klägerinnen hatten die Beklagte Ende 2020 wegen Wettbewerbsverletzungen erfolglos abgemahnt. Die Beklagte war der Ansicht, der Begriff der Kommunikationsmedien sei im Heilmittelwerberecht nicht näher definiert. Ein Online-Fragebogen entspräche diesem jedoch. Denn mit dessen Hilfe könnten fachliche Standards eingehalten werden. Das vorinstanzliche LG hat der Unterlassungsklage weitestgehend stattgegeben.

Das OLG hat die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Zur Begründung führt es an, dass die von den Klägerinnen geltend gemachten Ansprüche auf Unterlassung begründet seien. Die Werbung für Fernbehandlungen sei nach § 9 HWG unzulässig. Danach ist eine Werbung für die Erkennung oder Behandlung von Krankheiten, Leiden, Körperschäden oder krankhaften Beschwerden, die nicht auf eigener Wahrnehmung an dem zu behandelnden Menschen oder Tier beruht (Fernbehandlung), unzulässig. Diese Voraussetzungen seien vorliegend erfüllt. Denn die Werbung der Beklagten umfasse das an deutsche Verbraucher gerichtete Angebot, sich nach Einreichen eines Online-Fragebogens Therapieempfehlungen, insbesondere Rezepte ausstellen zu lassen, um so eine Therapieempfehlung zur Behandlung von Krankheiten oder Leiden zu erhalten. Eine persönliche Wahrnehmung des Patienten durch den behandelnden Arzt erfolge nicht, weil eine solche nur dann vorliegt, wenn die bei gleichzeitiger physischer Präsenz von Arzt und Patient in einem Raum möglichen ärztlichen Untersuchungsmethoden angewandt werden können. Dies sei unstrittig bei Einreichung eines Online-Fragebogens nicht der Fall. Entgegen der Ansicht der Beklagten greife der Ausnahmetatbestand von § 9 S. 2 HWG nicht ein, weil die Anwendung eines Online-Fragebogens, ohne dass ein weiterer Kontakt zwischen Arzt und Patient vorgesehen ist, nicht den anerkannten fachlichen Standards in Deutschland entspreche. Dieser Standard gemäß § 9 S. 2 HWG gelte auch für Fernarztleistungsunternehmen mit Sitz im Ausland. Der Anwendung des § 9 HWG stehe zudem auch kein zwingendes Unionsrecht entgegen. Weiterhin urteilte das OLG,

dass wenn eine medizinische Fernbehandlung angeboten wird, das Weglassen der Information über den Sitz des Anbieters im Ausland eine Irreführung durch Unterlassen im Sinne des § 5a UWG darstelle. Das LG habe zutreffend angenommen, dass die Beklagte auf ihrer Internetseite nicht ausreichend zum Ausdruck gebracht habe, dass C. dem englischen Regulierungsregime unterliegt und ihren Sitz in Großbritannien hat. Dadurch bestehe eine Irreführung hinsichtlich des Behandlungsstandards von C. und den Verbrauchern würden wesentliche Informationen vorenthalten. Die Gestaltung der Plattform C. erwecke beim Verbraucher irrig den Eindruck, dass es sich um einen Telemedizinanbieter handelt, bei dem der in Deutschland vorgesehene Standard anzuwenden sei.

Der Rechtsstreit ist derzeit beim BHG anhängig.

Quelle: OLG Köln, Urt. v. 10.06.2022, 6 U 204/21

LArbG München: Unzulässige Differenzierung im Stundenlohn - hauptamtliche bzw. nebenamtliche Beschäftigung

Das Landesarbeitsgericht München (LArbG) urteilte, dass geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf den gleichen Stundenlohn wie in Vollzeit Beschäftigte haben. Maßstab sei allein die gleiche Tätigkeit, hier als Assistenten im Rettungsdienst. Für eine unterschiedliche Bezahlung gebe es keinen sachlichen Grund.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Rettungsassistent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses tä-

tig. Die Beklagte betreibt ein Unternehmen, das im Auftrag des Rettungszweckverbandes Notfallrettung betreibt sowie Krankentransporte durchführt und sonstige sanitätsdienstliche Leistungen erbringt. Die Beklagte zahlte dem Kläger einen Stundenlohn in Höhe von 12,00 € brutto. Dabei war er im Gegensatz zu den in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern des Rettungsdienstes keinem festen Schichtplan zugeteilt. Er konnte sich selbst für Einsätze anmelden und hatte die Möglichkeit, etwaige Einsatzanfragen auch abzulehnen. Die in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer hingegen arbeiteten in einem Schichtplan. Sie konnten sich die Termine nicht selbst aussuchen und ihre Dienste nur in Ausnahmefällen tauschen. Dafür wurden sie mit einem Stundenlohn in Höhe von 17,00 € brutto entlohnt. Der Arbeitgeber begründete diesen Lohnunterschied mit Vorteilen für die geringfügig Beschäftigten aufgrund der Terminfreiheit und Flexibilität. Ausgleich für diesen flexiblen Arbeitsmodus sei der geringere Stundenlohn. Der klagende Arbeitnehmer war der Ansicht, dies verstoße gegen das Diskriminierungsverbot (§ 4 TzBfG). Er erhob Klage auf Zahlung der 5,00 € Stundenlohndifferenz für die Monate, in denen er arbeitete. Das vorinstanzliche Arbeitsgericht München wies die Klage ab.

Das LArbG hingegen sprach dem Kläger einen Anspruch auf einen Stundenlohn von 17,00 € brutto zu. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf einen Stundenlohn von € 17,00 brutto ergebe sich als übliche Vergütung (§ 612 Abs. 2 BGB) entsprechend den Regeln, die die Beklagte für ihre vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer anwendet. Die vertraglichen Vereinbarungen der Parteien über die

niedrigere Stundenvergütung sei wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG nach § 134 BGB nichtig. Die Differenzierung im Stundenlohn (€ 17 / € 12) zwischen "hauptamtlichen" (Voll- und Teilzeit) und "nebenamtlichen" Beschäftigten (geringfügige Beschäftigung) im Rettungsdienst sei nicht sachlich gerechtfertigt. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten könne nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lasse. Die Tatsache, dass die "hauptamtlich" Beschäftigten von der Arbeitgeberin in den Dienstplan eingeteilt werden und die "nebenamtlich" Beschäftigten mitteilen, welche angebotenen Dienst sie übernehmen bzw. wann sie Zeit haben, rechtfertige die unterschiedliche Bezahlung nicht, da hierfür keine objektiven Gründe gegeben seien, die einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen.

Quelle: LArbG München, Urt. v. 19.01.2022, 10 Sa 582/21

SG Marburg: Mehrfache patientenbezogene Plausibilitätsprüfung durch die Kassenärztliche Vereinigung

Im Rahmen eines Rechtsstreits befasste sich das Sozialgericht Marburg (SG) mit einer mehrfachen patientenbezogenen Plausibilitätsprüfung durch die Kassenärztliche Vereinigung. Dabei urteilte es, dass, wenn eine Kassenärztliche Vereinigung (KV) für einen bestimmten Zeitraum aufgrund einer Plausibilitätsprüfung einen Honorarrückforderungsbescheid erlassen hat, ohne den Hinweis darauf, sich eine weitere Prüfung vorzubehalten, der Vertragsarzt darauf vertrauen dürfe, dass

keine weitere Plausibilitätsprüfung für denselben Zeitraum erfolgen wird.

Die Beteiligten streiten sich um eine Honorarrückforderung aufgrund patientenbezogener Plausibilitätsprüfungen. Der Kläger ist als hausärztlich niedergelassener Arzt in einer Einzelpraxis tätig. Anfang 2008 stellte die KV bei einer Plausibilitätsprüfung für die Quartale I/2006 bis I/2007 eine Überschreitung der Zeitprofile fest. Sie forderte deshalb mit Bescheid vom 04.11.2008 ca. 5.000 € von dem Arzt zurück, ohne sich aber weitere Plausibilitätsprüfungen vorzubehalten. Der Arzt widersprach diesem Bescheid. Ende 2010 führte die KV eine weitere Plausibilitätsprüfung für die Quartale IV/2005 bis IV/2007 im Hinblick auf den Anteil identischer Patienten mit einer im gleichen Haus ansässigen ärztlichen Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) durch. Dabei stellte sie Patientenidentitäten von jeweils rund 50% in den Quartalen IV/2005 bis IV/2007 mit Bescheid vom 05.01.2011 fest und forderte deshalb zuletzt noch ca. 10.000 € von dem Arzt zurück. Auch gegen diesen Bescheid legte der Arzt Widerspruch ein. Die KV wies beide Widersprüche zurück. Der Arzt klagte deshalb gegen die Honorarrückforderungen.

Das SG hat entschieden, dass die in § 106a Abs 2 SGB V aF (nunmehr in § 106d Abs 2 SGB V) geregelte Plausibilitätsprüfung sowohl die zeitbezogene als

auch die patientenbezogene Plausibilitätsprüfung erfasse und ein einheitliches, auf dasselbe Ziel gerichtetes, Verfahren darstelle. Es billigte dem Kläger daher einen Anspruch auf Aufhebung des Bescheides vom 05.01.2011 zu, jedoch nur hinsichtlich der patientenbezogenen Plausibilitätsprüfung für die Quartale I/06 bis I/07. Die Honorarrückforderung für die Quartale I/2006 bis I/2007 sei rechtswidrig und daher aufzuheben, da einer Honorarrückforderung der Vertrauensschutz des Klägers entgegenstehe. Die KV verbrauche ihr Prüfungsrecht für eine weitere Plausibilitätsprüfung, wenn sie in dem zuvor ergangenen Honorarrückforderungsbescheid aufgrund einer Plausibilitätsprüfung (Bescheid vom

04.08.2008) weder einen neuen Vorläufigkeitsvorbehalt aufnimmt noch darauf hinweist, dass weitere Plausibilitätsprüfungen erfolgen werden. Der Vertragsarzt, der einen abschließenden Korrekturbescheid aufgrund einer Plausibilitätsprüfung erhält, könne grundsätzlich darauf vertrauen, dass das Verfahren der Plausibilitätsprüfung für die geprüften Quartale insgesamt abgeschlossen ist und keine weiteren Honorarrückforderungen aufgrund von Plausibilitätsprüfungen ergehen werden. Etwas anderes gelte nur, wenn sich die KV weitere Korrekturen vorbehalte.

Quelle: SG Marburg, 01.08.2022, S 18 KA 52/16

Das neue Nachweisgesetz im Arbeitsrecht

Der Bundestag hat kürzlich Änderungen des Nachweisgesetzes (NachwG) beschlossen, sodass Arbeitgeber seit dem 1. August 2022 dazu gehalten sind, ihre Arbeitsvertragsmuster anzupassen.

Neu geregelt sind nun weitergehende Verpflichtungen, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich im Arbeitsvertrag festzuhalten.

Neben Angaben, die bereits bisher in § 2 NachwG genannt waren, müssen Arbeitsverträge nun vor allem auch zusätzlich folgende Punkte umfassen:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- alle Sonderzahlungen, Zuschläge sowie die Vergütung von Überstunden, deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter

Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen

- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, falls vereinbart
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen
- darüber hinaus werden umfassende Pflichten bei Auslandstätigkeiten von Arbeitnehmern begründet, wenn diese vier aufeinanderfolgende Wochen überschreiten.

Neu ist in diesem Zusammenhang auch, dass dem Arbeitnehmer spätestens am ersten Arbeitstag eine Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen vorgelegt werden muss.

Bisher beschränkten sich die Folgen bei Verstoß gegen das Nachweisgesetzes auf theoretische Schadensersatzansprüche oder Beweiserleichterungen gegen den Arbeitgeber. Verstöße werden nun hingegen als Ordnungswidrigkeit geahndet und können insbesondere ein Bußgeld zur Folge haben.

Arbeitgeber sollten daher nicht untätig bleiben, sondern bestehende Arbeitsvertragsmuster anpassen.

Übungsleiterfreibetrag im Ruhestand oder während des Urlaubs

Ärztinnen und Ärzte oder auch Pflegerinnen und Pfleger im Ruhestand oder deren Beschäftigungsverhältnis wegen einer Elternzeit oder eines unbezahlten Urlaubs ruht und die infolge der Corona-Krise für ein Gesundheitsamt oder ein staatliches oder gemeinnütziges Krankenhaus Patientinnen und Patienten versorgen, können dafür den sogenannten Übungsleiterfreibetrag in Anspruch nehmen.

Die ärztliche Versorgung von kranken Menschen zählt zu den begünstigten Tätigkeiten, für die der sogenannte Übungsleiterfreibetrag anzuwenden ist. Daher sind die Einnahmen aus dieser Tätigkeit bis zu 2.400 EUR im Kalenderjahr (3.000 EUR ab Kalenderjahr 2021) steuerfrei,



wenn folgende weitere Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt nicht mehr als 14 Stunden.
- Der Auftraggeber ist eine juristische Person des öffentlichen Rechts (z. B. ein Gesundheitsamt oder ein staatliches Krankenhaus) oder eine wegen der Förderung steuerbegünstigter Zwecke (gemeinnützig, mildtätig oder kirchlich) anerkannte Einrichtung (etwa ein gemeinnütziges Krankenhaus).

Übt die Ärztin oder der Arzt mehrere begünstigte Tätigkeiten aus, wird der Übungsleiterfreibetrag nur einmal gewährt. Die Einnahmen aus allen begünstigten Tätigkeiten sind bis 3.000 EUR steuerfrei. Wurden Ausgaben getätigt, die mit der begünstigten Tätigkeit in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen, können diese steuerlich nur berücksichtigt werden, soweit sie die steuerfreien Einnahmen übersteigen. Die Pflege kranker Menschen ist ebenfalls begünstigt. Pflegerinnen und Pfleger im Ruhestand erhalten daher den Übungsleiterfreibetrag unter den gleichen Voraussetzungen wie Ärztinnen und Ärzte im Ruhestand.

Quelle:

*S/H/G, Steuerberater, Oberländer Ufer 184,
50968 Köln (Marienburg), Telefon +49 (0) 221
67 00 99-20*



KANZLEI FÜR MEDIZINRECHT
PROF. SCHLEGEL HOHMANN & PARTNER
RECHTSANWÄLTE STEUERBERATER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Kontaktdaten

Büro Frankfurt / Main

Hanauer Landstraße 328-330
60134 Frankfurt am Main
Telefon (069) 94 74 15 70
E-Mail: Frankfurt@GesundheitsRecht.com

Büro Hamburg

Mittelweg 151
20148 Hamburg
Telefon (040) 39 10 69 70
E-Mail: Hamburg@GesundheitsRecht.com

Büro Köln

Oberländer Ufer 184
50968 Köln (Marienburg)
Telefon (0221) 67 00 99 - 0
E-Mail: Koeln@GesundheitsRecht.com



ECHO

Schreiben Sie uns, wenn Sie sich für besondere Themenschwerpunkte interessieren oder Fragen zu den aktuellen Themen haben.

Fax: 069 / 94 74 157-19

E-Mail: Frankfurt@GesundheitsRecht.com

Name,

Titel:

Vorname:

Unternehmen/Praxis:

Telefon:

E-Mail:

Themenschwerpunkt/Frage:



KANZLEI FÜR MEDIZINRECHT
PROF. SCHLEGEL HOHMANN & PARTNER
RECHTSANWÄLTE STEUERBERATER WIRTSCHAFTSPRÜFER