

Radiologen Wirtschafts Forum

Management

Recht

Abrechnung

Finanzen

Informationsdienst für Radiologen in Praxis und Klinik

12 | Dezember 2013

Sprechstundenbedarf

Verordnung von KM als Sprechstundenbedarf: Regionale Besonderheiten beachten

Die Verordnung von Kontrastmitteln (KM) zugunsten von GKV-Patienten ist in den meisten KV-Bezirken in den „Vereinbarungen über die ärztliche Verordnung von Sprechstundenbedarf“ (Sprechstundenbedarfsvereinbarungen) geregelt. In zumindest einer KV, der KV Bayerns, existiert jedoch jeweils eine gesonderte Vereinbarung, wonach der Bezug von KM pauschal durch die Krankenkassen vergütet wird. Auch im EBM finden sich einige Hinweise zur Vergütung von Kontrastmitteln. Es folgt ein Überblick über Regelungen, die bei der Verordnung beachtet werden sollten.

von RA Dr. Jan Moeck, Kanzlei
Dierks+Bohle Rechtsanwälte,
www.db-law.de

Welche Artikel fallen unter Sprechstundenbedarf?

Als Sprechstundenbedarf gelten nur solche Artikel, die – wie zum Beispiel Kontrastmittel – ihrer Art nach bei mehr als einem Patienten angewendet werden oder die zur Sofortbehandlung erforderlich sind. Mittel, die nur für einen Patienten bestimmt sind, stellen keinen Sprechstundenbedarf dar und sind daher mit Angabe der zuständigen Krankenkasse auf den Namen des Versicherten zu verordnen.

Zu beachten ist, dass Sprechstundenbedarf nur für gesetzlich Versicherte verordnet werden kann und daher nicht Privatpatienten zugute kommen darf. Der Sprechstundenbedarf ist auch abzugrenzen von den Verbrauchsmaterialien und Hygieneartikeln, deren Kosten der Praxis zufallen.

Sprechstundenbedarfsvereinbarung und EBM-Vorgaben: Was gilt für die Verordnung von KM?

Welche Materialien und Substanzen im Einzelnen als Sprechstundenbedarf verordnet werden dürfen, lässt sich der geltenden Sprechstundenbedarfsvereinbarung entnehmen. In den Vereinbarungen wird zuweilen auch unterschieden, welche Kosten die Krankenkassen

Inhalt

Steuergestaltung

Praxisveranstaltungen steuerlich vorteilhaft gestalten: BFH-Urteile schaffen gute Grundlage 3

Arbeitsrecht

Kündigung von Praxispersonal: Auf diese Punkte sollten Sie achten 4

BG-Abrechnung

CT und MRT auch ohne Kassenzulassung abrechenbar? 6

Klinikverkauf

Verkauf von Rhön-Kliniken an Fresenius: Auswirkungen auf den Chefarzt-Vertrag? 6

Steuererklärung

Bescheide des ärztlichen Versorgungswerks sorgfältig prüfen 8

als Sprechstundenbedarf übernehmen müssen und welche Kosten bereits über die Abrechnung der jeweiligen Gebührenposition des EBM abgegolten sind.

Häufig lässt sich dies auch dem EBM selbst entnehmen. So findet man in Sprechstundenbedarfsvereinbarungen häufig den Hinweis, dass Kontrastmittel auf Bariumbasis und etwaige Zusatzmittel für die Doppelkontrastuntersuchung bei Magen-Darm-Untersuchungen nicht als Sprechstundenbedarf verordnet werden dürfen, da sie mit der jeweiligen Gebührennummer für die ärztliche Leistung bereits abgegolten sind. Für die Zusatzmittel für die Doppelkontrastuntersuchung bei Magen-Darm-Untersuchungen ergibt sich dies auch ausdrücklich aus der Präambel zu Abschnitt 34 des EBM (Diagnostische und interventionelle Radiologie, Computertomographie und Magnetfeld-Resonanztomographie).

Da die Sprechstundenbedarfsvereinbarungen teilweise vor geraumer Zeit abgeschlossen wurden, helfen dort enthaltene Hinweise aufgrund vieler zwischenzeitlicher Änderungen des EBM teilweise nicht unmittelbar weiter.

Beispiel

Manche Sprechstundenbedarfsvereinbarungen enthalten den Hinweis, dass Kosten für Kontrastmittel bei den Leistungen nach den Nrn. 5120 und 5122 des bis zum 31. März 2005 geltenden EBM mit den Pauschalerverstärkungen nach den Nrn. 7250 bis 7252 abgegolten sind. Was dies unter den Bedingungen des aktuellen EBM bedeutet, erschließt sich nicht ohne Weiteres.

Pauschalvergütung von KM in der KV Bayerns

In der Kassenärztlichen Vereinigung Bayerns ist der Bezug und die Vergütung von Kontrastmitteln nicht in den Sprechstundenbedarfsvereinbarungen, sondern gesondert geregelt. Dort sieht die „Vereinbarung zur Abrechnung von Röntgen-, MRT- und Ultraschallkontrastmitteln“ ausdrücklich vor, dass Kontrastmittel nicht über Sprechstundenbedarf bezogen werden, sondern dass eine Pauschalvergütung durch die Krankenkassen erfolgt.

Wann droht ein Sprechstundenbedarfsregress?

Der Sprechstundenbedarf zählt zu den ärztlich verordneten Leistungen. Auch bei der Verordnung von Sprechstundenbedarf ist das Wirtschaftlichkeitsgebot zu beachten; Verstöße können zu einer Schadenersatzverpflichtung (Sprechstundenbedarfsregress) führen.

In den meisten Prüfvereinbarungen ist vorgesehen, dass sowohl eine Prüfung von Einzelverordnungen des Sprechstundenbedarfs als auch eine Überprüfung des Gesamtverbrauchs des Sprechstundenbedarfs pro Quartal/Jahr nach Durchschnittswerten (statistische Vergleiche) stattfinden können. Im zuletzt genannten Fall kann es zu einer Schadenersatzpflicht kommen, wenn der verordnete Sprechstundenbedarf nicht dem fachlichen Versorgungsumfang der entsprechenden Praxis entspricht und nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Behandlungsfälle bzw. zur Zahl der einschlägigen Leistungen steht.

Was tun bei Unsicherheiten bezüglich der Verordnung von KM?

Besteht Unsicherheit, ob eine Verordnung von Kontrastmittel als Sprechstundenbedarf erfolgen kann, hilft häufig ein Blick in die im jeweiligen KV-Bezirk geltende Sprechstundenbedarfsvereinbarung und den EBM.

Sollten auch nach diesem Blick in die entsprechende Sprechstundenbedarfsvereinbarung noch Zweifel bleiben, sollte sich der betreffende Radiologe mit der für den Bezug von Sprechstundenbedarf zuständigen Krankenkasse in Verbindung setzen und diese um schriftliche Auskunft bezüglich der Verordnungsfähigkeit des Kontrastmittels als Sprechstundenbedarf bitten. Anders als bei der Verordnung von Arzneimitteln auf Einzelrezept existiert in den Bundesmantelverträgen keine Regelung, welche die vorherige Genehmigung einer Sprechstundenbedarfsverordnung durch die Krankenkasse ausschließt.

Praxishinweis

Betroffene Ärzte können sich diese „Lücke“ in den bundesmantelvertraglichen Regelungen zunutze machen, um Rechtssicherheit im Einzelfall zu erlangen. Um eine Prüfung des Gesamtverordnungsverhaltens zu vermeiden, sollten die eigenen Gesamtkosten bzw. Durchschnittswerte im Vergleich zu denjenigen der Fachgruppe im Auge behalten werden. Einige Kassenärztliche Vereinigungen veröffentlichen die entsprechenden Durchschnittswerte der einzelnen Facharztgruppen auf ihren Internetseiten.

Steuergestaltung

Praxisveranstaltungen steuerlich vorteilhaft gestalten: BFH-Urteile schaffen gute Grundlage

Betriebsveranstaltungen sind regelmäßig ein Diskussionsthema in der Lohnsteuerprüfung. Der Vorteil des Arbeitnehmers steht dem betrieblichen Interesse des Praxisinhabers gegenüber. Welche Seite überwiegt und ob Lohnsteuer anfällt, richtet sich nach den von der Rechtsprechung entwickelten Regeln. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat diese mit zwei Urteilen vom 16. Mai 2013 (Az. VI R 94/10 und VI R 7/11) nun zugunsten der Steuerpflichtigen geändert – und für Praxischefs mehr Gestaltungsspielraum geschaffen.



von Steuerberater Björn Ziegler,
 Kanzlei Lauterbach Zeutschner
 Seltsam, Würzburg

110-Euro-Grenze beachten

Grundsätzlich gilt für Betriebsveranstaltungen: Betriebe bzw. Arztpraxen können bis zu zwei Veranstaltungen jährlich abhalten, ohne dass hierfür Lohnsteuer und Sozialabgaben anfallen. Die Kosten pro Mitarbeiter dürfen dabei 110 Euro je Veranstaltung nicht übersteigen.

Wird diese Grenze eingehalten, geht das Finanzamt davon aus, dass die Veranstaltung vorrangig dazu dient, das Betriebsklima zu verbessern und so Produktivität und Qualität zu steigern. Dabei ist aus steuerlicher Sicht unerheblich, wenn Ihre Mitarbeiter nebenbei aus der Veranstaltung einen geldwerten Vorteil erhalten. Dieser tritt nämlich hinter dem Betriebszweck zurück.

Die Urteilsfälle

In den vom BFH entschiedenen Fällen ging es um zwei große Veranstaltungen: ein Sommerfest mit rund 350 und ein Firmenjubiläum mit etwa 16.000 Teilnehmern. Unter den Gästen waren auch Angehörige und Freunde der Mitarbeiter. Den Arbeitgebern entstanden Kosten für Organisation, Räumlichkeiten (Stadion), Verpflegung, musikalische

Unterhaltung und Kinderanimation sowie für Anreise- und Parkmöglichkeiten. Das Finanzamt argumentierte, dass all diese Kosten für die Betriebsveranstaltung angefallen waren. Entsprechend teilte es im Fall des Firmenjubiläums die Gesamtkosten durch die Zahl der Teilnehmer – so errechnete sich ein Betrag von mehr als 110 Euro pro Kopf.

Für das Sommerfest lagen die Kosten je Teilnehmer zwar deutlich niedriger, jedoch immer noch über 55 Euro pro Mitarbeiter. Bei Angestellten, die in Begleitung erschienen waren, wurden die Kosten ihrer Begleitperson hinzugerechnet – hierdurch wurde nun die 110-Euro-Grenze überschritten. Aus diesem Grund forderte das Finanzamt hohe Lohnsteuern.

Richter entschieden gegen das Finanzamt

Die Richter entschieden in beiden Fällen gegen das Finanzamt. Lohnsteuer fällt demnach nur an, wenn eine Zuwendung für den Mitarbeiter Entlohnungscharakter hat. Bei einer üblichen Betriebsveranstaltung wie dem Sommerfest hat der Mitarbeiter jedoch keinen nennenswerten Vorteil daraus, dass auch

sein Ehepartner und die Kinder teilnehmen dürfen. Viel schwerer wiegt das Interesse des Arbeitgebers, dass ein Fest, bei dem auch die Angehörigen der Mitarbeiter beteiligt sind, die Betriebsbindung fördert, die Freude an der Arbeit steigert und das Verständnis der Familienangehörigen für den Arbeitseinsatz des Mitarbeiters steigert.

Anders verhält es sich, wenn der Mitarbeiter vom Arbeitgeber zum Besuch eines Konzerts, eines Musicals oder eines Wellnesscenters eingeladen wird: In solchen Fällen überwiegt der Zuwendungscharakter.

Bei Kosten differenzieren

Im Falle des Firmenjubiläums im Stadion urteilten die Richter, dass bei der Prüfung der 110-Euro-Grenze nur diejenigen Kosten berücksichtigt werden dürfen, aus denen der Mitarbeiter einen echten Vorteil hat, indem er die bezogene Leistung „konsumieren“ kann. Mit anderen Worten: Es ist für den Mitarbeiter gleichgültig, ob das Buffet auf dem Stadionrasen oder in den Betriebs-

bzw. Praxisräumen aufgestellt ist. Konsumieren kann er insbesondere Speisen, Getränke und künstlerische Darbietungen.

Saalmiete und Dekoration herausrechnen

Für Praxischefs heißt das, dass sie zukünftig bei der Berechnung der 110-Euro-Grenze beispielsweise die Kosten einer Saalmiete ebenso außen vor lassen können wie etwa die Kosten der Dekoration. Wenn Sie die An- und Abreise für Ihre Mitarbeiter organisieren, stellt dies einen steuerfreien Werbungskostenersatz dar, da die Veranstaltung betrieblich veranlasst ist. Hier verhält es sich genauso wie bei der Fahrtkostenerstattung für eine fachliche Fortbildung.

Überschreitung der 110-Euro-Grenze

Ist anlässlich einer Betriebsveranstaltung wie etwa dem zehnjährigen Praxisjubiläum oder einer Weihnachtsfeier mit Ihrem Praxisteam die 110-Euro-Grenze trotzdem überschritten, können Sie die Lohnsteuer mit 25 Prozent pauschalieren.

Fazit

Der BFH erleichtert es Praxischefs mit seinen beiden Urteilen, ihre Betriebsveranstaltung lohnsteuerfrei abzuwickeln. Zu den klassischen Anlässen können Sie nun Angehörige mit einladen und für steuerrelevante Posten gefahrlos ein paar Euro mehr ausgeben. Die allgemeinen Kosten schmälern die Freigrenze nicht mehr. Beachten Sie: Die Urteile sind zwar noch nicht allgemeinverbindlich veröffentlicht, geben aber schon jetzt wichtige Hinweise zur Steuergestaltung.

Arbeitsrecht

Kündigung von Praxispersonal: Auf diese Punkte sollten Sie achten

Es gibt verschiedene Gründe, warum Sie als Chef einer radiologischen Praxis Praxispersonal kündigen (müssen). Für beide Seiten ist die Situation unangenehm und belastend, daher sollten Sie kühlen Kopf bewahren und souverän agieren: Dieser Beitrag hilft Ihnen, dass Sie die wichtigsten Punkte bei einer Kündigung beachten und somit rechtssicher handeln. Ein Wiedersehen vor Gericht können Sie somit vermeiden.

Kündigung muss schriftlich erfolgen

Wenn Sie als Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis kündigen, handelt es sich hierbei juristisch gesehen um eine einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärung, die der Schriftform bedarf. Die Kündigung muss also von Ihnen verfasst und von Ihnen auch eigenhändig unterschrieben werden. Eine Kündigung per E-Mail oder per SMS ist unwirksam.

Übergabe der Kündigung

Die Kündigung wird außerdem erst mit Zugang beim Arbeitnehmer wirksam. Diese juristische Formulierung bedeutet: Ihr Mitarbeiter muss die Möglichkeit haben, von der Kündigung Kenntnis zu nehmen. Hierfür sind Sie als Arbeitgeber im Zweifel darlegungs- und beweispflichtig.

Von der Übersendung mit der Post ist abzuraten: Bei einem einfachen Brief können Sie nämlich nicht beweisen, dass dieser der Mitarbeiterin tatsächlich zugegangen ist. Übergeben Sie dem Mitarbeiter das Kündigungsschreiben am besten persönlich und lassen Sie sich den Empfang durch Unterschrift auf einer Kopie des Kündigungsschreibens bestätigen.

von Rechtsanwältin Julia Gode-
 mann, LL.M., Dierks + Bohle
 Rechtsanwälte, Berlin,
www.db-law.de

Weigert sich der Mitarbeiter, den Empfang des Kündigungsschreibens zu quittieren, sollte es vor Zeugen – etwa einem anderen Praxismitarbeiter – übergeben werden. Kann das Kündigungsschreiben – etwa wegen Krankheit oder Urlaub – nicht persönlich übergeben werden, ist es sinnvoll, das Schreiben **per Boten** überbringen zu lassen. Dabei ist sicherzustellen, dass der Bote das Kündigungsschreiben liest und das Schreiben in dessen Anwesenheit in einem Briefumschlag verschlossen wird. Tipp: Behalten Sie eine Kopie der Kündigungserklärung, auf welcher der Bote den Inhalt des Schreibens bestätigt.

Auch eine Übersendung per **Übergabe-Einschreiben** oder per Einwurf-Einschreiben ist grundsätzlich möglich. Bei einem **Übergabe-Einschreiben** kommt es für den Zeitpunkt des Zugangs allerdings auf die tatsächliche Übergabe an. Trifft der Postbote den Mitarbeiter nicht an und hinterlässt lediglich einen Benachrichtigungszettel, geht das Kündi-

gungsschreiben erst dann zu, wenn es von ihm bei der Post abgeholt wird. Beim Einwurf-Einschreiben besteht das Problem, dass durch den Auslieferungsbeleg in einem Arbeitsgerichtsprozess nicht bewiesen werden könnte, dass das Kündigungsschreiben tatsächlich zugegangen ist. Sie als Arbeitgeber müssen im Zweifel beweisen, dass der Brief das Kündigungsschreiben wirklich enthalten hat – was kaum gelingen dürfte.

Kündigungsschutzgesetz beachten

Vor Ausspruch der Kündigung sollte geprüft werden, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet oder gegebenenfalls gesetzliche Sondervorschriften aufgrund eines bestimmten Status des Arbeitnehmers zu beachten sind – etwa bei Auszubildenden oder werdenden Müttern. Das Kündigungsschutzgesetz findet Anwendung, wenn regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind und die Gekündigte länger als sechs Monate in der Praxis beschäftigt war. Dann können Sie nur mit einem berechtigten Grund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes kündigen – also personen-, betriebs- oder verhaltensbedingt.

Der Inhalt des Kündigungsschreibens

Das Kündigungsschreiben sollte den vollständigen Namen und die Adresse des Mitarbeiters enthalten und aufführen, ab wann die Kündigung wirksam sein und somit das Arbeitsverhältnis enden soll. Kündigungsgründe müssen Sie nicht angeben – Ausnahmen gelten bei Auszubildenden nach Ablauf der Probezeit und bei Schwangeren sowie Müttern bis zu vier Wochen nach der Entbindung. Das Kündi-

gungsschreiben sollte auf nötige Eigenaktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung hinweisen. Zudem sollte es die Passage enthalten, wonach der Mitarbeiter verpflichtet ist, sich rechtzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsamt als arbeitssuchend zu melden (vgl. hierzu § 38 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB III).

Die Meldung muss spätestens drei Monate vor dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Erfährt der Arbeitnehmer innerhalb eines kürzeren Zeitraums

von der Entlassung, muss er sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes beim Arbeitsamt melden. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses ist der Mitarbeiter zudem verpflichtet, sämtliche überlassene Arbeitsmittel – zum Beispiel Arbeitskleidung – an den Arbeitgeber auf dessen Verlangen herauszugeben.

Wie formuliere ich ein Kündigungsschreiben?

Nachfolgend finden Sie das Muster eines Kündigungsschreibens, das mit den jeweiligen Daten des Mitarbeiters ergänzt werden muss.

Muster eines Kündigungsschreibens

Persönlich/Vertraulich

Frau/Herrn

[Name und Anschrift des Arbeitnehmers]

[Ort, Datum]

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r),

hiermit kündige ich Ihr Arbeitsverhältnis fristgemäß zum [Datum], vorsorglich und hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

- [fakultativ: Hiermit stelle ich Sie unwiderruflich mit sofortiger Wirkung von Ihrer Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Zeitkontenguthaben frei.]
- [fakultativ: Rückgabe von Gegenständen (was, wann, bei wem?)]
- [Begründung der Kündigung, sofern Kündigung eines Auszubildenden]

Ich weise darauf hin, dass Sie sich spätestens drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – bei späterer Kenntnis mindestens drei Tage nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes – persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu melden und eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu entfalten haben (§ 38 Abs. 1 SGB III).

Mit freundlichen Grüßen

 [Unterschrift des Arbeitgebers]

Ich bestätige den Erhalt der Kündigung.

[Ort], den _____

 [Unterschrift des Arbeitnehmers]

BG-Abrechnung

CT und MRT auch ohne Kassenzulassung abrechenbar?

Frage: „Welche Radiologen dürfen ambulante BG-Untersuchungen durchführen und abrechnen? Gibt es dafür von der Berufsgenossenschaft Vorgaben? Muss der Arzt, der ambulante radiologische BG-Leistungen erbringt, eine KV-Zulassung haben?“

Antwort: Grundsätzlich ist die Situation bei Radiologen etwas differenzierter zu beurteilen als bei anderen Fachgruppen. Normalerweise ist ein Arzt ohne Kassenzulassung nicht berechtigt, im Rahmen des BG-Vertrags eine Heilbehandlung durchzuführen (Ausnahme: medizinische Erstversorgung zum Beispiel in Nottfällen).

Da ein Radiologe selten „Hauptbehandler“ eines Patienten ist, sondern in der Regel lediglich hinzugezogen wird – zum Beispiel von D- oder H-Ärzten zur Anfertigung eines CT – spricht nichts dagegen, die CT-Leistung zu erbringen und auch gegenüber der BG nach den entsprechenden Gebührennummern der GOÄ abzurechnen.

Für die Durchführung von MRT gilt dies jedoch nicht! Hier greift ein in den allgemeinen Bestimmungen zum Kapitel OIII (MRT) enthaltener Passus, der die Abrechnung bei fehlender KV-Zulassung untersagt. Zitat: „5700 bis 5735 können dann ausgeführt und abgerechnet werden, wenn der Arzt die Genehmigung zur Durchführung kernspintomographischer Leistungen in der vertragsärztlichen Versorgung besitzt.“

Klinikverkauf

Verkauf von Rhön-Kliniken an Fresenius: Auswirkungen auf den Chefarzt-Vertrag?

Die Übernahme zahlreicher Krankenhäuser der Rhön-Klinikum AG durch den Medizinkonzern Fresenius bestimmte in den vergangenen Monaten die Schlagzeilen im Klinikbereich. Nachdem die Rhön-Minderheitsaktionäre Asklepios und B.Braun die Veräußerung der Gesellschaftsanteile („share-deal“) im Frühjahr dieses Jahres noch hatten verhindern können, übernimmt Fresenius nunmehr 43 Rhön-Kliniken und 15 Medizinische Versorgungszentren im Wege des „asset-deal“. Lesen Sie hier, welche Auswirkungen diese Veräußerung auf die Chefarzt-Verträge hat.

Unterschiedliche Formen des Unternehmenskaufs

Für den Kauf eines Unternehmens kommen in der Regel zwei Transaktionsformen in Betracht: Übernimmt der Käufer die Anteile an der Gesellschaft, also zum Beispiel einer GmbH oder AG, ist die Rede vom share-deal. Werden dagegen die einzelnen Vermögensgegenstände eines Unternehmens übertragen, spricht man vom asset-deal. Erwerbsgegenstand sind dann nicht die Gesellschaftsanteile, sondern die beweglichen Sachen, Immobilien und Rechtsverhältnisse der Gesellschaft.

Das Arbeitsverhältnis des Chefarztes besteht zum Klinikträger – regelmäßig der Krankenhaus-GmbH. Beim **share-deal** tritt die Änderung der Eigentumsverhältnisse aber nicht bei der GmbH ein – diese bleibt unverändert als juristische Person bestehen –, sondern auf Gesellschafterebene. Damit bleibt die Rechtsbeziehung des Chefarztes mit der Krankenhaus-GmbH weiter bestehen – und somit bleibt auch das Arbeitsverhältnis unberührt.

Beim **asset-deal** hingegen übernimmt der Unternehmenskäufer das

von RA, FA für ArbR und StR
 Norbert H. Müller und RA, FA für
 MedR und ArbR Marc Rumpen-
 horst, Bochum, klostermann-rae.de

Krankenhaus als Gebäude und Betrieb mit allen „Sachen“ und auch „Personen“ in Form von Arbeitsverhältnissen. Der bisherige Arbeitgeber – die Krankenhaus-GmbH – gibt das Krankenhaus ab. Der Unternehmenskäufer übernimmt dessen Betrieb und wird neuer Arbeitgeber des Chefarztes.

Rechtsfolgen der Übernahme der Rhönkliniken

Um einen solchen asset-deal handelt es sich beim Erwerb von Rhön-Kliniken durch Fresenius. Der Erwerber führt den Betrieb nun als sein „eigenes“ Krankenhaus fort, indem er vor allem die Leitungsmacht im Unternehmen übernimmt und es nunmehr selbst steuert. Somit tritt vorliegend also der Fresenius-Konzern nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisses mit dem Chefarzt ein. Sämtliche bestehenden Vereinbarungen – etwa schriftliche Verträge, betriebliche Übungen,

Versorgungsansprüche oder Resturlaub – gelten kraft Gesetzes für und wider den neuen Betriebsinhaber, egal, ob er will oder nicht.

Praxishinweis

Obwohl der neue Krankenhaus-träger an die bisherigen Arbeits- und Tarifverträge gebunden ist, bietet er Chefärzten oft „seine“ Chefarzt-Verträge an. Da keinerlei rechtliche Verpflichtung besteht, einer Vertragsänderung oder einem neuen Arbeitsvertrag zuzustimmen, sollte ein entsprechendes Vertragsangebot auf keinen Fall akzeptiert werden, ohne zuvor Inhalt und Bedingungen genau geprüft zu haben.

Wie lange haben Tarifregelungen Bestandsschutz?

Laut § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB dürfen Tarifregelungen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Diese Schutzfrist bedeutet jedoch nicht, dass nach Ablauf eines Jahres der Erwerber des Betriebs grundlos berechtigt wäre, die übernommenen Arbeitsverhältnisse sowie die sich hieraus ergebenden Rechte und Pflichten zum Nachteil der Arbeitnehmer zu ändern. Der Inhalt des Tarifvertrags gilt vielmehr individualvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fort.

Gilt für den neuen Betriebsinhaber ein anderer Tarifvertrag, gelten dessen Regeln, wenn sie von den Regelungen des „alten“ Tarifvertrags abweichen – im Übrigen besteht der Inhalt des bisherigen Arbeitsvertrags auch nach diesem Jahr unverändert weiter. Für den Chefarzt ändert sich regelmäßig nichts.

Kündigungsschutz wegen des Betriebsübergangs

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Betriebsübergangs ist unwirksam (§ 613a Abs. 4 BGB). Allerdings bleibt das Recht zur Kündigung aus anderen Gründen unberührt. Insofern wird im Einzelfall zu differenzieren sein zwischen einer Kündigung „wegen des Betriebsübergangs“ oder „im Zusammenhang“ bzw. „aus Anlass“ des Betriebsübergangs.

Beispiel

Das Krankenhaus A übernimmt das in unmittelbarer Nachbarschaft gelegene Krankenhaus B. Gleichzeitig sollen die in beiden Häusern vorgehaltenen Abteilungen für Radiologie am Standort B zusammengelegt werden mit der Folge, dass die Position eines Chefarztes wegfiel.

In diesem Beispiel wäre die betriebsbedingte Kündigung eines Chefarztes wegen betrieblicher Erfordernisse möglich. Die Kündigung würde hierbei „neben“ dem Betriebsübergang erfolgen. Das bedeutet, dass eine betriebsbedingte Kündigung, die im zeitlichen Zusammenhang mit einem Betriebsübergang ausgesprochen wird, nicht zwingend „wegen des Betriebsübergangs“ unwirksam sein muss, sondern – wie hier – „aus Anlass“ des Betriebsübergangs wirksam sein könnte. Auch wenn hierbei der Schutz des Gekündigten geringer ist, kann der Chefarzt sich wehren. Denn gegen eine Kündigung aus anderen Gründen als wegen des Betriebsübergangs – vorliegend wegen betrieblicher Erfordernisse – kann innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erhoben werden.

Unterrichtung über den Betriebsübergang

Der Gesetzgeber verpflichtet den Betriebsveräußerer bzw. -erwerber, die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig umfassend über die beabsichtigte Maßnahme zu unterrichten (§ 613a Abs. 5 BGB). Dazu gehören der geplante Zeitpunkt des Übergangs, der Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer. Die Unterrichtung über den Betriebsübergang hat in Textform zu erfolgen – also mittels Brief oder per E-Mail.

Widerspruchsrecht des Chefarztes

Der Chefarzt kann innerhalb eines Monats nach vollständiger Unterrichtung über den Betriebsübergang und seine Folgen dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber – schriftlich – widersprechen. Der Widerspruch hätte zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Klinik-Veräußerer bestehen bliebe und nicht auf den neuen Arbeitgeber überginge. Da der „alte“ Arbeitgeber jedoch nach dem Verkauf keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den Chefarzt hätte, würde er aus betrieblichen Erfordernissen fristgemäß kündigen können.

Fazit

Für den Chefarzt empfiehlt es sich angesichts dieser Konstellation nicht, einem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Klinikbetreiber zu widersprechen. Tut er dies nicht, geht sein Arbeitsverhältnis ohne weitere Erklärungen von Gesetzes wegen auf den neuen Betriebsinhaber über – mit allen bisher bestehenden Rechten und Pflichten.

Steuererklärung

Bescheide des ärztlichen Versorgungswerks sorgfältig prüfen

An das Ärztliche Versorgungswerk denken Ärzte im Alltag eher selten. Nur einmal im Jahr bekommt man Post von dieser Einrichtung, mit der die entrichteten Beiträge mitgeteilt werden, die man anschließend in die Steuererklärung überträgt. Dieser Beitrag zeigt, warum es sinnvoller ist, dem Versorgungswerk zumindest bei der Steuererklärung eine gewisse Aufmerksamkeit zu schenken.

Arzt übertrug Zahlen des Versorgungswerks

So macht ein aktueller Beschluss des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 14. Mai 2013 (Az. X B 33/13) deutlich, dass im Umgang mit den Daten des Versorgungswerks Sorgfalt angezeigt ist und dessen Bescheide den Arzt nicht von der eigenen Kontrollpflicht befreien. Im zugrunde liegenden Fall hatte das Versorgungswerk einem Arzt einen „Jahreskontoausweis“ ausgestellt, worin ihm die „auf dem Konto im Jahr eingegangene Beitragssumme“ mitgeteilt wurde. Diese Bescheinigung enthielt jedoch keinen Hinweis darauf, dass darin nicht nur die Beiträge des Arztes selbst – sein Arbeitnehmeranteil –, sondern auch der hälftige Arbeitgeberzuschuss enthalten war.

Auf Grundlage dieser Bescheinigung des Versorgungswerks gab der Arzt in seiner Steuererklärung zu seinen Gunsten einen doppelt so hohen Beitrag an wie tatsächlich entrichtet – und fügte den Jahreskontoausweis seiner Steuererklärung bei. Das zuständige Finanzamt erließ zunächst einen auf diesen Angaben beruhenden Steuerbescheid – änderte diesen aber nach Entdecken des Fehlers zulasten des Arztes ab. Gegen diese Änderung wandte sich der Arzt und zog vor Gericht.

Bundesfinanzhof entschied gegen den Arzt

Der BFH wies die Klage des Arztes ab und gab dem Finanzamt Recht: Die falsche Angabe der angeblich abgeführten Beiträge sei ein Verstoß des Arztes gegen § 150 Abs. 2 der Abgabenordnung (AO): Danach besteht die Verpflichtung, die Angaben in der Steuererklärung wahrheitsgemäß nach bestem Wissen und Gewissen zu machen. Allein der Arzt habe den Sachverhalt vollständig gekannt. Selbst wenn der Sachbearbeiter des Finanzamts schon früher Zweifel an der Richtigkeit der Angaben hätte haben müssen, ändere dies nichts an der – schwerer wiegenden – Verletzung der Steuerklärungspflicht des Arztes selbst. Dies bedeutet: Ein Irrtum sowohl des Arztes als auch des Finanzamts, das den Fehler nicht erkennt, verhindert keinesfalls, dass ein zunächst auf falschen Angaben beruhender Steuerbescheid wieder zum Nachteil des Arztes abgeändert werden kann.

Versehentlich falsche Angaben können dabei im Einzelfall auch eine leichtfertige Steuerverkürzung nach § 378 Abs. 1 AO darstellen und mit einer Geldbuße geahndet werden. Leichtfertigkeit verlangt aber einen erheblichen Grad an Fahrlässigkeit.



von Rechtsanwältin Rosemarie Sailer, LL.M. Medizinrecht, Wienke & Becker – Köln, www.kanzlei-wbk.de

Praxishinweis

In jedem Fall ist anzuraten, besonders hohe Sorgfalt bei der Abgabe der Steuererklärung an den Tag zu legen, auch wenn ein Steuerberater mitwirkt. Bescheide des Versorgungswerks sind daher immer auf ihren Inhalt und ihre Richtigkeit hin zu überprüfen.

Impressum

Herausgeber

Guerbet GmbH, Otto-Volger-Straße 11, 65843 Sulzbach/Taunus, Tel. 06196 762-0, www.guerbet.de, E-Mail info@guerbet.de

Verlag

 IWW Institut für Wirtschaftspublizistik
 Verlag Steuern Recht Wirtschaft GmbH & Co. KG, Aspastraße 24, 59394 Nordkirchen, Tel. 02596 922-0, Telefax 02596 922-99, www.iww.de

Redaktion

Dipl.-Kfm. Joachim Keil (verantwortlich); RAin, FAin StR Franziska David (Chefredakteurin)

Lieferung

Dieser Informationsdienst ist eine kostenlose Serviceleistung der Guerbet GmbH.

Hinweis

Der Inhalt ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Komplexität und ständiger Wandel der in ihm behandelten Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Radiologen WirtschaftsForum gibt nicht in jedem Fall die Meinung der Guerbet GmbH wieder.