
Mandanten-Information für Ärzte und Zahnärzte

Im Oktober 2022

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen erhalten einen einmaligen Corona-Pflegebonus, um die besonderen Belastungen in der Corona-Zeit zu honorieren. Wir stellen Ihnen die Eckpunkte des **Pflegebonusgesetzes** vor. Darüber hinaus zeigen wir vor dem Hintergrund der Erhöhung des Mindestlohns, worauf Sie achten müssen, wenn Sie **Minijobber** beschäftigen. Der **Steuertipp** befasst sich mit der Steuerermäßigung bei Aufwendungen für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen: Der Steuerbonus lässt sich auch beanspruchen, wenn Aufwendungen für die ambulante **Pflege und Betreuung einer dritten Person** entstehen.

Pflegebonusgesetz

Insgesamt 1 Mrd. € als Bonuszahlungen für Beschäftigte in der Pflege

Der Gesetzgeber hat die Auszahlung eines Pflegebonus als Anerkennung für die herausragende Leistung der im Pflegebereich beschäftigten Personen beschlossen. Für den Pflegebonus im Bereich der Krankenhäuser und der Pflegeeinrichtungen werden entsprechend dem Koalitionsvertrag je 500 Mio. € zur Verfügung gestellt - insgesamt also 1 Mrd. €. Pandemiebedingte Sonderzahlungen (also auch der Pflegebonus) sind bis zu 4.500 € **steuer- und sozialabgabenfrei**.

Die Auszahlung in den **Kliniken** sieht wie folgt aus: Krankenhäuser, in denen 2021 mehr als zehn

Corona-Patienten länger als 48 Stunden beatmet wurden, erhalten 500 Mio. € zur Auszahlung an ihre Angestellten. Den Bonus erhalten Pflegefachkräfte in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen und Intensivpflegefachkräfte, die im Jahr 2021 mindestens 185 Tage im Krankenhaus beschäftigt waren. Die Höhe des Bonus richtet sich individuell nach der Anzahl der im Krankenhaus beschäftigten Anspruchsberechtigten und wird auf Grundlage der Meldungen der Krankenhäuser durch das Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus berechnet. Die Prämie der Intensivpflegekräfte soll dabei um das 1,5fache höher liegen als für Pflegefachkräfte auf bettenführenden Stationen.

Für die Auszahlung in der Alten- und Langzeitpflege werden **Pflegeeinrichtungen** verpflichtet, ihren Beschäftigten den Pflegebonus spätestens bis zum 31.12.2022 auszuzahlen. Berechtig sind alle Beschäftigten, die innerhalb des Zeitraums vom 01.11.2020 bis zum 30.06.2022 mindestens

In dieser Ausgabe

- Pflegebonusgesetz:** Insgesamt 1 Mrd. € als Bonuszahlungen für Beschäftigte in der Pflege 1
- Mindestloohnerhöhung:** Achten Sie bei Minijobbern auf die zu leistende Stundenzahl! 2
- Durchblick:** Bundesfinanzministerium unterstützt durch Apps zu Einfuhrbestimmungen 2
- Prüfungsturnus:** Betriebsprüfungen dürfen nahtlos aneinander anschließen 3
- Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit:** Bereitschaftsdienst als tatsächlich geleistete Arbeit 3
- „Freie Mitarbeit“:** Nächtliche Bereitschaftsdienste lösen Sozialversicherungspflicht aus 3
- Steuertipp:** Steuerbonus auch für ambulante Pflege und Betreuung eines Dritten 4

drei Monate in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig waren. Die Höhe wird - gestuft nach Nähe zur Versorgung, Qualifikation und Umfang - wie folgt bemessen:

- Vollzeitbeschäftigte Pflegefachkräfte erhalten bis zu 550 €,
- Personal, das mindestens 25 % der Arbeitszeit in der direkten Pflege/Betreuung tätig ist (z.B. in Verwaltung, Haustechnik, Küche), erhält bis zu 370 €,
- Azubis erhalten bis zu 300 €,
- Helfer im Freiwilligen Dienst oder im Freiwilligen Sozialen Jahr erhalten etwa 60 € und
- sonstige Beschäftigte (z.B. Leiharbeiter, Mitarbeiter von Servicegesellschaften in der Pflege) erhalten bis zu 190 €.

Die Bundesländer und Pflegeeinrichtungen können den Pflegebonus jedoch **individuell erhöhen**. Darüber hinaus enthält das Pflegebonusgesetz Konkretisierungen in Bezug auf die Zahlung von Löhnen nach Tarif in der Pflege und zum Pflegeentgeltwert für Krankenhäuser ohne vereinbartes Pflegebudget.

Hinweis: Der Gesetzgeber hat den begünstigten Personenkreis ausgeweitet. Die Steuerfreiheit gilt auch für Zahlungen an Beschäftigte in Einrichtungen für ambulantes Operieren, bestimmten Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen sowie bei Rettungsdiensten.

Mindestloohnerhöhung

Achten Sie bei Minijobbern auf die zu leistende Stundenzahl!

Die Minijob-Grenze wird künftig dynamisch und am Mindestlohn ausgerichtet angepasst. Das bedeutet, dass sich die Verdienstgrenze dann an einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden und am Mindestlohn orientiert. Erhöht sich der Mindestlohn, steigt also auch die Minijob-Grenze. Zum 01.10.2022 steigt der Mindestlohn auf 12 € pro Stunde und die **Minijob-Grenze** wird von 450 € auf 520 € angehoben.

Wie viele Stunden Minijobber im Monat arbeiten dürfen, hängt grundsätzlich vom Stundenlohn ab. Durch den gesetzlichen Mindestlohn ergibt sich eine maximale Arbeitszeit. Nachdem zum 01.01.2022 die Erhöhung auf 9,82 € pro Stunde zu beachten war, stieg der Mindestlohn zum 01.07.2022 ein zweites Mal auf 10,45 € pro Stunde. Die „Ampel“ hat ihr Wahlversprechen eingelöst und den Mindestlohn zum 01.10.2022 auf 12 € angehoben.

Hinweis: Die nächste Anpassung soll zum 30.06.2023 mit Wirkung zum 01.01.2024 von der Mindestlohnkommission beschlossen und durch Rechtsverordnung der Bundesregierung verbindlich gemacht werden. Danach soll es alle zwei Jahre Anpassungen geben.

Sie müssen nun kontrollieren, ob die Arbeitszeiten noch passen, und eventuell die Anzahl der Stunden verringern. Die folgende Tabelle zeigt, wie viele Stunden Minijobber im Jahr 2022 arbeiten dürfen.

Zeitraum	Minijob-Grenze	maximale Stundenzahl
01.01.–30.06.2022	450 €	45,825
01.07.–30.09.2022	450 €	43,062
ab dem 01.10.2022	520 €	43,333

Beachten Sie, dass das Mindestlohngesetz Arbeitgebern eine Dokumentationspflicht auferlegt. Sie müssen also Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen.

Hinweis: Halten Sie diese Vorgaben unbedingt ein! Verstöße gegen das Mindestlohngesetz können Bußgelder zur Folge haben.

Durchblick

Bundesfinanzministerium unterstützt durch Apps zu Einfuhrbestimmungen

Das Bundesfinanzministerium bietet eine „Zoll- und-Post-App“ sowie eine „Zoll- und-Reise-App“ an, die kostenlos in den App Stores von Apple und Google erhältlich sind. Die Apps helfen, zum Beispiel bei Internetkäufen festzustellen, welche Einfuhrabgaben zu zahlen sind. Ziel sei es, trotz der vielen Einfuhrbestimmungen den Durchblick zu behalten und für eine Rückkehr aus dem Ausland ohne Überraschungen zu sorgen.

Beim Versand von Waren mit der Post aus einem Nicht-EU-Land sind zollrechtliche Bestimmungen zu beachten und häufig Einfuhrabgaben zu zahlen. Die „**Zoll- und-Post-App**“ berechnet die voraussichtlichen Abgaben und gibt Auskunft über wichtige zollrechtliche Bestimmungen. Zudem weist sie auf Gefahren hin, die von Produkten ausgehen können. In der Rubrik „Fragen und Antworten“ findet man Antworten auf die am häufigsten gestellten Fragen. Ein umfangreiches Dienststellenverzeichnis informiert über Kontaktmöglichkeiten und Öffnungszeiten des für den eigenen Wohnort zuständigen Zollamts.

Die „**Zoll- und-Reise-App**“ soll Urlauber dabei unterstützen, schnell und einfach herauszufinden, welche Waren bei der Einreise nach Deutschland

mitgebracht werden dürfen. Zudem enthält sie einen Freimengenrechner, der anzeigt, was sich abgabenfrei nach Deutschland einführen lässt. Nach der Installation benötigt die App keine Internetverbindung mehr, so dass unnötige Roaminggebühren im Ausland vermieden werden.

Prüfungsturnus

Betriebsprüfungen dürfen nahtlos aneinander anschließen

Wie oft Selbständige und Gewerbetreibende mit einer Betriebsprüfung rechnen müssen, hängt von der Größe des Unternehmens, der wirtschaftlichen Zuordnung und der Art des Betriebs ab. Das Finanzamt unterscheidet zwischen **Groß-, Mittel-, Klein- und Kleinstbetrieben**. Die Faustregel lautet: Je größer das Unternehmen ist, desto häufiger wird es einer Außenprüfung unterzogen.

Während bei Großbetrieben in aller Regel sämtliche Besteuerungszeiträume durchgehend und lückenlos geprüft werden, müssen Klein- und Kleinstbetriebe eher selten mit einer Prüfung rechnen. Viele dieser Betriebe sind jahrzehntelang überhaupt keiner Betriebsprüfung ausgesetzt. Bei ihnen werden Betriebsprüfungen häufig **anlassbezogen** angeordnet - zum Beispiel, wenn Unstimmigkeiten in den Gewinnermittlungen zu Tage treten. Zudem kann man als Klein- oder Kleinstunternehmer in den Fokus des Finanzamts geraten, wenn man einer bestimmten Branche angehört, die schwerpunktmäßig geprüft wird, wenn Kontrollmitteilungen aus einer Betriebsprüfung eines Geschäftspartners eingegangen sind oder (anonyme) Anzeigen vorliegen.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat jetzt bekräftigt, dass Betriebsprüfungen auch bei Mittelbetrieben, Kleinbetrieben und Kleinstbetrieben nahtlos aneinander anschließen können. Dem Beschluss lag die Nichtzulassungsbeschwerde eines Freiberuflers zugrunde, für dessen Kleinstbetrieb das Finanzamt eine Anschlussprüfung angeordnet hatte, die nahtlos an die geprüften Vorjahre anschloss. Vor dem BFH wollte sich der Freiberufler dagegen zur Wehr setzen. Nach Ansicht des BFH sind die Finanzämter bei Mittelbetrieben, Kleinbetrieben und Kleinstbetrieben weder nach der Abgabenordnung noch nach der Betriebsprüfungsordnung an einen bestimmten Prüfungsturnus gebunden. Dies sei nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung bereits geklärt, so dass eine **Anschlussprüfung rechtens** sei.

Hinweis: Im Jahr 2016 hatte der BFH im Fall eines Mittelbetriebs entschieden, dass dieser dreimal hintereinander einer steuerlichen Außenprüfung unterzogen werden darf, obgleich

die ersten beiden Prüfungen zu keinen größeren Beanstandungen geführt hatten. Der betroffene Unternehmer hatte einen Verstoß gegen das Willkür- und Schikaneverbot geltend gemacht, der BFH sah allerdings auch die dritte Prüfung als rechtmäßig an.

Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

Bereitschaftsdienst als tatsächlich geleistete Arbeit

Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind steuerfrei, soweit sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Nach Ansicht des Finanzgerichts Niedersachsen ist Bereitschaftsdienst als tatsächlich geleistete Arbeit zu werten. Das soll auch dann gelten, wenn die Bereitschaftsdienstzeit aufgrund der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Regelungen **nicht vollumfänglich als Arbeitszeit bewertet** wird.

Diese Sichtweise liegt auf einer Linie mit der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH). Dieser hatte im Bereich des Profisports entschieden, dass es für die steuerliche Beurteilung nicht darauf ankommt, ob sich die Arbeitszeit als individuell belastende Tätigkeit darstellt. Eine solche verlange das Gesetz für die **Steuerfreiheit der Zuschläge** nicht. Erforderlich, aber auch ausreichend sei vielmehr, dass eine mit einem Grundlohn vergütete Tätigkeit zu den begünstigten Zeiten (sonntags, feiertags oder nachts) tatsächlich ausgeübt werde. Ob die zu diesen Zeiten verrichtete Tätigkeit den einzelnen Arbeitnehmer in besonderer Weise fordere oder ihm „leicht von der Hand“ gehe, sei nicht entscheidend.

Hinweis: Aufgrund der vom Finanzamt eingelegten Revision hat das letzte Wort in dieser Sache nun der BFH.

„Freie Mitarbeit“

Nächtliche Bereitschaftsdienste lösen Sozialversicherungspflicht aus

Honorarärzte, die bei einer Klinik beschäftigt sind, sind abhängig beschäftigt und somit sozialversicherungspflichtig, wie das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg (LSG) entschieden hat. Ob jemand abhängig beschäftigt, also Arbeitnehmer ist, wird anhand einer **Gesamtabwägung aller Umstände** festgestellt. Bezeichnungen im Arbeitsvertrag als „Honorar“ oder „freier Mitarbeiter“ stellen nur Anhaltspunkte für eine selbständige Tätigkeit dar.

Eine Ärztin war in einer psychiatrischen Klinik als **Honorarärztin** tätig. Laut ihrem Arbeitsvertrag zählten zu ihren Aufgaben u.a. die psychotherapeutische Notfallversorgung von Patienten und die Patientenaufnahme. Ihre Dienstzeiten wurden individuell vereinbart, wobei Ausfälle frühzeitig angezeigt werden mussten, damit sich die Klinik um Ersatz kümmern konnte. Ihr vereinbartes Honorar betrug werktags 250 €, an Sonn- und Feiertagen 360 €. Für jede durchgeführte Patientenaufnahme war eine zusätzliche Vergütung von 23 € vereinbart. Die Ärztin übernahm auch nächtliche Bereitschaftsdienste. Sozialversicherungsbeiträge führte die Klinik für die Ärztin und für weitere auf Honorarbasis angestellte Ärzte nicht ab.

Nach einer Betriebsprüfung durch den Sozialversicherungsträger wurde die Klinik aufgefordert, die Beiträge zur Sozialversicherung und Umlagebeiträge in Höhe von ca. 33.370 € nachzuzahlen. Der Sozialversicherungsträger ging in seinem Bescheid davon aus, dass alle von der Klinik eingesetzten Ärzte als **abhängig beschäftigt** anzusehen und dadurch grundsätzlich auch versicherungspflichtig seien.

Die Klage der Klinik gegen den Bescheid wurde in erster Instanz abgewiesen, das Sozialgericht (SG) folgte der Auffassung des Sozialversicherungsträgers. Auch das LSG ist dem Urteil des SG gefolgt. Die Ärztin habe nicht nur ein festes Gehalt erhalten, sie sei vielmehr auch fest **in die Arbeitsabläufe** des Krankenhauses **integriert** gewesen und habe dessen Arbeitsmittel genutzt. Es zähle zu den Eigenschaften eines Arztes, nicht weisungsgebunden zu sein; das ist somit kein Argument für eine selbständige Tätigkeit.

Hinweis: Kliniken beschäftigen immer mehr vermeintlich „freie Mitarbeiter“, um die Sozialversicherungspflicht und weitere Risiken auf ihre Ärzte abzuwälzen. Viele Ärzte fragen aber auch nach flexibleren Modellen. Grundsätzlich sind diese Modelle bei Kliniken jedoch schon rein strukturell nicht möglich. Eine Klinik ist nicht dafür organisiert, Selbständige zu beschäftigen, sondern arbeitet „im Team“. Ausnahmen gelten zum Beispiel für Notärzte, die sich ihre Notdienste selbst ausuchen können.

Steuertipp

Steuerbonus auch für ambulante Pflege und Betreuung eines Dritten

Steuerzahler können in ihrem Privathaushalt erbrachte **haushaltsnahe Dienstleistungen** über

zwei Höchstbeträge in der Einkommensteuererklärung abziehen:

- Werden die Dienstleistungen von einem Mini-jobber erbracht (z.B. von einer Putzhilfe, die im Privathaushalt einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht), können 20 % der Lohnkosten, **maximal 510 € pro Jahr**, von der Einkommensteuer abgezogen werden.
- Werden die haushaltsnahen Dienstleistungen im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses („auf Lohnsteuerkarte“) oder durch externe Firmen im Privathaushalt erbracht, lassen sich die anfallenden Lohnkosten mit 20 %, **maximal 4.000 € pro Jahr**, abziehen.

Der letztgenannte Höchstbetrag gilt auch für die Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen sowie für Aufwendungen, die einem Steuerzahler wegen der Unterbringung in einem Heim oder zur dauernden Pflege erwachsen.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat konkretisiert, dass zu den abziehbaren Pflege- und Betreuungsleistungen insbesondere **unmittelbare Pflegemaßnahmen am Menschen** (Körperpflege, Ernährung und Mobilität) gehören. Nach dem Urteil zählen Leistungen zur hauswirtschaftlichen Versorgung, darunter Einkaufen, Kochen und das Reinigen der Wohnung, gleichermaßen dazu.

Der Steuerbonus für Pflege- und Betreuungsleistungen lässt sich laut BFH auch von Steuerzahlern beanspruchen, die Aufwendungen für die ambulante Pflege und Betreuung einer dritten Person (im Urteilsfall: der Mutter) tragen. Dies sei sogar dann zulässig, wenn die Pflege- und Betreuungsleistungen **nicht im eigenen Haushalt** des Steuerzahlers, sondern im Haushalt der gepflegten Person erbracht würden.

Hinweis: Laut BFH dürfen die Finanzämter für den Abzug ambulant erbrachter Pflege- und Betreuungsleistungen nicht voraussetzen, dass der Steuerzahler für die Aufwendungen eine Rechnung erhalten und in den Zahlungsvorgang ein Kreditinstitut eingebunden hat. Diese Voraussetzungen betreffen nach Ansicht des BFH nur allgemeine haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen, nicht aber Pflege- und Betreuungsleistungen. Dennoch sollten entsprechende Zahlungsnachweise aufbewahrt werden.

Mit freundlichen Grüßen