

Hauptniederlassung Hannover

Seelhorststraße 9
30175 Hannover
Telefon: (0511) 280 70-0
Telefax: (0511) 280 70-28
E-Mail: hannover@BUST.de
Internet: www.BUST.de

Niederlassungen:

Aurich, Bonn, Braunschweig,
Dresden, Greifswald, Halle an
der Saale, Hamburg, Hameln,
Hannover, Hildesheim, Lüneburg,
Magdeburg, Osnabrück, Stade,
Verden, Wilhelmshaven

Konzeptpartner:

| **ROPOHL & PARTNER**

Sozietät von Rechtsanwälten, Notaren
www.ropohl-partner.de

| **Deutscher Hausärzteverband
Landesverband Niedersachsen e.V.**

www.Hausaerzteverband-Niedersachsen.de

| **PVS/Niedersachsen**

www.pvs-niedersachsen.de

| **Kassenärztliche Vereinigung
Niedersachsen – KVN**

www.kvn.de

| **apoBank**

www.apobank.de

| **Rechtsschutzstelle der Ärzte-,
Zahnärzte- und Tierärzteschaft r.k.V.**

www.rst-hannover.de

| **DATEV eG**

www.datev.de

BUST aktuell

Schwangerschaft bei Mitarbei- tern: Infos für Arbeitgeber

Das Praxispersonal ist bei den meis-
ten unserer Mandanten fast aus-
schließlich durch Damen besetzt. So
werden die Praxisinhaber auch sehr
häufig mit der Thema Schwanger-
schaft bei ihren Mitarbeiterinnen kon-
frontiert. Doch was bedeutet das für
die Praxisinhaber und wie geht man
in der Praxis damit um?

1. Bescheinigung über den vo-
raussichtlichen Geburtstermin
vorlegen lassen (Gebühr für die
Bescheinigung trägt der Arbeit-
geber); anschließend Weiterlei-
tung an die Lohnabteilung
2. Schwangerschaft beim zustän-
digen Gewerbeaufsichtsamt
melden, Formulare gibt es auf
der Internetseite des jeweiligen
Gewerbeaufsichtsamtes (**das
müssen Sie selbst erledigen**).
Eine Gefährdungsbeurteilung
wird auf dem Bogen vorgenom-
men und evtl. ein Beschäfti-
gungsverbot ausgesprochen,
wenn die Arbeitnehmerin nicht
umgesetzt werden kann. Es gibt
auch die Möglichkeit, ein stun-
denweises Beschäftigungsver-
bot auszusprechen. Das Verbot
spricht der Arbeitgeber bzw. der
Gynäkologe mit einer gesonder-
ten Bescheinigung aus.

Die Arbeitgebereaufwendungen
für das Gehalt und die Sozial-
versicherung werden für das
Beschäftigungsverbot von der
jeweiligen Krankenkasse auf
Antrag an den Arbeitgeber er-
stattet (**das erledigt die BUST-
Lohnabteilung für Sie**)

3. Die Mutterschutzfrist beginnt
sechs Wochen vor dem vo-
raussichtlichen Geburtstermin
und endet acht Wochen da-
nach. Kommt das Kind früher
auf die Welt, werden trotzdem
insgesamt die 99 Tage Mutter-
schutzfrist berechnet. Wird das
Kind nach dem Termin gebo-
ren, werden die zusätzlichen
Tage addiert. Handelt es sich
um eine Früh- oder Mehrlings-
geburt verlängert sich die Frist
nach der Geburt von acht auf
zwölf Wochen.
4. Während des Mutterschutzes
erhält eine gesetzlich pflicht-
versicherte Arbeitnehmerin
(Regelfall) Mutterschaftsgeld
von der Krankenkasse und ei-
nen Zuschuss zum Mutter-
schaftsgeld vom Arbeitgeber.
Die Höhe richtet sich hierbei
nach dem Nettoverdienst der
letzten 3 abgerechneten vollen
Kalendermonate. Auf Antrag

BUST aktuell

wird der Zuschuss dem Arbeitgeber von der Krankenkasse erstattet, so dass er letztendlich nur in Vorkasse tritt (**das erledigt die Lohnabteilung für Sie**). Für privat versicherte Arbeitnehmerinnen und geringfügig Beschäftigte gelten Sonderregelungen bzgl. des Zuschusses der Krankenkasse.

5. Während der Mutterschutzfrist erwirbt die Arbeitnehmerin Urlaubsansprüche. Können diese nicht komplett vor Beginn der Mutterschutzfrist genommen werden, ist eine Übertragung oder eine Auszahlung möglich.
6. Möchte die Arbeitnehmerin Elternzeit beanspruchen, ist dies bis spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber zu verlangen. Es gibt auch die Möglichkeit, den Zeitraum in die Zeit ab dem dritten Geburtstag bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes zu verlegen. **Bitte beachten Sie, dass während der Elternzeit Urlaubsansprüche erworben werden, auch wenn tatsächlich nicht gearbeitet wird.** Soll die Entstehung solcher Ansprüche verhindert werden, kann der Arbeitgeber nach nationalem Recht auf Grundlage von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG diese Regelung ausschließen, indem er zu Beginn der Elternzeit eine entsprechende Erklärung

schriftlich gegenüber der Arbeitnehmerin abgibt (**das müssen Sie erledigen**). Inwiefern diese Regelung mit den europäischen Richtlinien vereinbar ist, ist derzeit leider noch nicht abschließend geklärt.

7. Eine Kündigung gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin ist unzulässig.
8. Bitte stimmen Sie als Praxisinhaber Sie Ihre sämtlichen Handlungen dieses Themengebieten unbedingt vorab mit einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt ab.

Nachzahlungen der Kassenärztlichen Vereinigung (KV)

Kommt es zu Fehlern bei der Abrechnung der Kassenpatienten seitens der KV, können nachträglich berichtigte Abrechnungen ergehen, welche Nachzahlungen zugunsten der Ärzte zur Folge haben.

Betreffen diese Nachzahlungen mehrere Jahre, können diese unter bestimmten Voraussetzungen nach § 34 Abs. 1 EStG (Fünftelregelung) tarifbegünstigt sein, d.h. ermäßigt besteuert werden. Der BFH hat jetzt entschieden, dass eine Tarifbegünstigung nicht in Betracht kommt, wenn die Auszahlung in unterschiedlichen Veranlagungszeiträumen erfolgt und die Teilzahlungen annähernd gleich groß sind. Erforderlich ist grundsätzlich die Auszahlung in einem Veranlagungszeitraum (BFH-Urteil vom 02.08.2016, VIII R 37/14).

Eine Ausnahme ist laut ständiger BFH-Rechtsprechung nur dann zuzulassen, wenn der Steuerpflichtige nur eine geringfügige Teilleistung erhält und die ganz überwiegende Leistung in einem Betrag ausgezahlt wird. Die Finanzverwaltung akzeptiert eine Teilleistung gem. BMF-Schreiben vom 04.03.2016 bei einer Leistung, die max. 10% der Hauptleistung beträgt. Der BFH hat noch nicht in Prozent präzisiert, wann eine seiner Ansicht nach nur geringfügige Teilleistung vorliegt. Es wurde nur entschieden, dass diese Voraussetzung bei zwei annähernd gleich großen Beträgen nicht erfüllt ist. Das Gesetz sieht ebenfalls keine konkrete Grenze vor.

Dass den Ärzten die Form der Auszahlung von der Kassenärztlichen Vereinigung aufgezwungen worden war, führte zu keiner anderen Beurteilung, da es an der gesetzlich vorausgesetzten Progressionsbelastung aufgrund einer Zusammenballung von Einkünften fehlte.

Es empfiehlt sich in solchen Fällen auf eine Auszahlung in einem Veranlagungszeitraum zu bestehen.

In eigener Sache:

Ab 2018 wird BUST-aktuell nur noch per E-Mail versendet. Soweit Sie BUST-aktuell weiterhin lesen möchten, bitten wir Sie, Ihrem Steuerberater Ihre E-Mail-Adresse mitzuteilen.