



Praxisrecht

Dr. Fürstenberg & Partner

Hamburg · Berlin · Heidelberg

www.praxisrecht.de

Neues bei der vertragsärztlichen Anstellung in der BAG und im MVZ

Dr. iur. Rudolf H. Fürstenberg

Rechtsanwalt

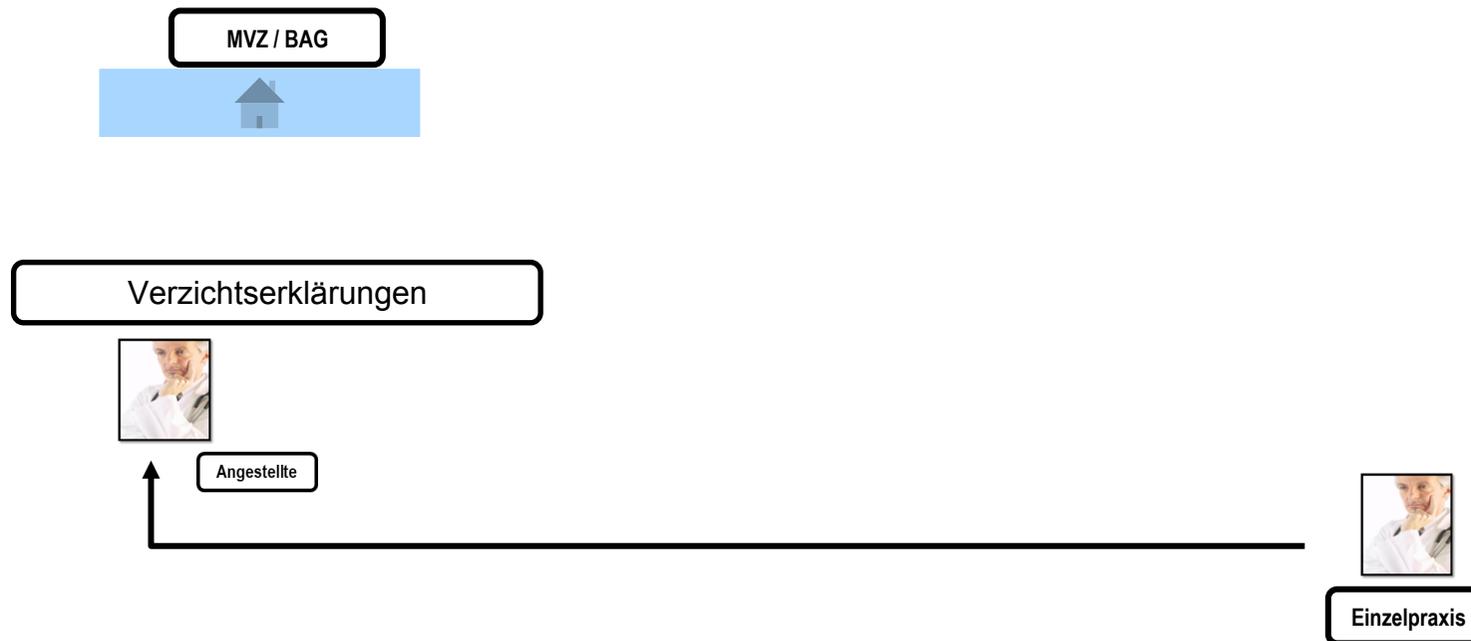
Fachanwalt für Medizinrecht

Fachanwalt für Steuerrecht

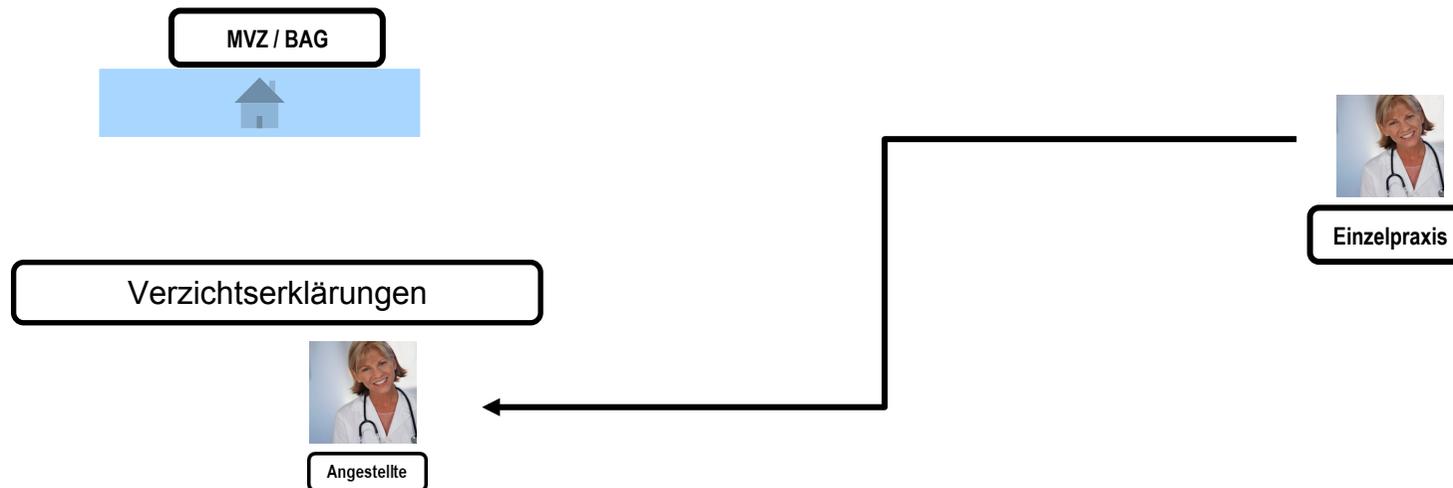


Übertragung einer Zulassung

durch Zulassungsverzichtserklärung von
Vertragsärzten



§ 103 Abs. 4a) 1 SGB V: Verzichtet ein Vertragsarzt in einem Planungsbereich, für den Zulassungsbeschränkungen angeordnet sind, auf seine Zulassung, um in einem medizinischen Versorgungszentrum tätig zu werden, so hat der Zulassungsausschuss die Anstellung zu genehmigen, wenn Gründe der vertragsärztlichen Versorgung dem nicht entgegenstehen; eine Fortführung der Praxis nach Absatz 4 ist nicht möglich.



3 Jahres Regelung: (BSG, Urt. v. 04.05.2016, B 6 KA 21/15 R).

Will das MVZ also nach dem ersten angestellten „älteren Vertragsarzt“ die Stelle für einen nachfolgenden jungen anzustellenden Arzt nutzen müssen die 3 Jahre Anstellung vorher erbracht worden sein. Der Zulassungsausschuss kann bei der Nachbesetzung der Stelle (jüngerer Angestellter soll folgen) prüfen, ob die erstmalige Anstellung des Seniors entsprechend dem im Genehmigungsverfahren vorgelegten Arbeitsvertrag vollzogen worden ist. Er kann sich zu diesem Zweck im Rahmen der Amtsermittlungsbefugnis z.B. die Lohnabrechnungen, die Sozialversicherungsnachweise etc. vorlegen lassen.

Verzicht auf die Zulassung zur vertragsärztlichen Tätigkeit zugunsten einer Anstellung

Titel, Vorname, Name: _____

LANR: (= lebenslange Arztnummer) _____

Fachgebiet: _____

Telefon, Fax: _____

E-Mail: _____

Vertragsarztsitz: Straße, Hausnummer _____

PLZ, Ort: _____

Hiermit erkläre ich den Verzicht auf meine Zulassung zur vertragsärztlichen Tätigkeit

hinsichtlich eines hälftigen Versorgungsauftrags (Teilverzicht)

oder

im Umfang der kompletten Zulassung¹,

um bei dem Vertragsarzt / der BAG / dem Medizinischen Versorgungszentrum:

um bei dem Vertragsarzt / der BAG / dem Medizinischen Versorgungszentrum:

Titel, Vorname, Name:
 oder Bezeichnung der BAG / des MVZ: _____

für Vertragsärzte: LANR
 (= lebenslange Arztnummer) _____

Vertragsarztsitz: Straße, Hausnummer _____

PLZ, Ort: _____

Telefon, Fax: _____

E-Mail: _____

als angestellter Arzt / Psychotherapeut tätig zu werden.

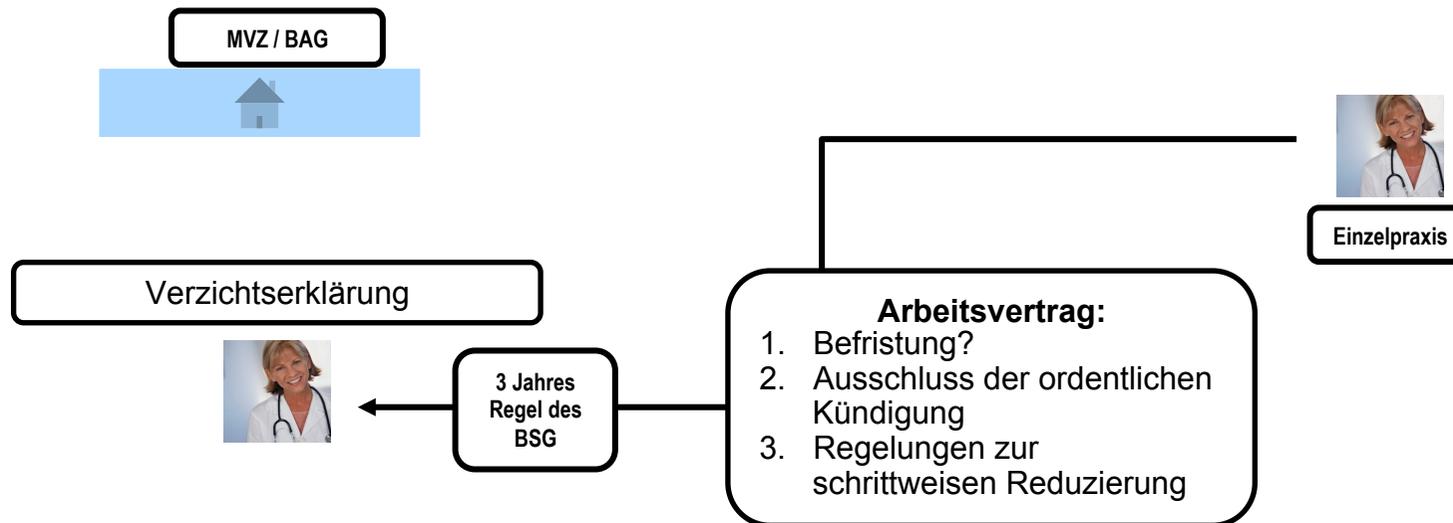
Ich beabsichtige, mind. drei Jahre im Rahmen des Anstellungsverhältnisses tätig zu sein².

Der Verzicht wird nur wirksam, wenn vom Zulassungsausschuss eine Anstellungsgenehmigung erteilt wird.

Ort/Datum _____ Unterschrift / Stempel _____

¹ Soweit lediglich (noch) eine Zulassung mit hälftigem Versorgungsauftrag (halbe Zulassung) besteht, ist das Kreuz hier zu setzen.

² Eine Reduzierung der Arbeitszeit und Nachbesetzung der Stelle im Umfang einer Viertelstelle ist erstmals nach einem Jahr Tätigkeit im Anstellungsverhältnis zulässig.



Welche Auswirkungen hat diese Rechtsprechung auf:

- **Anstellungsvertrag, insbesondere wie sichert sich das MVZ/die BAG ab, dass die 3 Jahre eingehalten werden?**
- **Praxisübernahmevertrag?**

Anstellungsvertrag

- Das BSG stellt auf ein „subjektives“ Element ab.
- Dem MVZ/BAG droht die Rechtsfolge, dass bei vorzeitiger Beendigung der Anstellung eine Nachbesetzung der Arztstelle abgelehnt wird.
- **Wäre eine Befristung des Anstellungsvertrages auf 3 Jahre wirksam?**
- Befristungen über einen Zeitraum von 2 Jahren bedürfen eines sachlichen Grundes.

Zeitbefristung ohne sachlichen Grund
[§ 14 II TzBfG]

Zulässig, wenn nicht länger als 2
Jahre

Zeitbefristung mit sachlichen Grund
[§ 14 Abs. 1 TzBfG]

Es gilt nicht die 2 Jahres Grenze

mit sachlichen Grund, was ist darunter zu verstehen?

§ 14 TzBfG Zulässigkeit der Befristung

(1) 1Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. 2Ein sachlicher Grund liegt **insbesondere** vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

mit sachlichen Grund, was ist darunter zu verstehen?

Gerts, ZMGR 2018, S. 9 ff.: Die in § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG genannten Beispiele für sachliche Gründe sind nicht abschließend. Weitere Sachgründe müssen aber den Wertungsmaßstäben entsprechen (vgl. BAG 9.12.2009, 7aZR 399/08). Dies dürfte bei dem Interesse eines Arbeitgebers eine Arztstelle zu erhalten nicht gegeben sein.

a.A. Ziegler, FD-SozVR 2016, 382288

Der AG trägt das Risiko der Unwirksamkeit !

§ 16 TzBfG Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist.

Arbeitsvertrag mit Ausschluss der ordentlichen Kündigung

1. Als einseitiger Kündigungsausschluss = unzulässig. Muss für AG und AN gleich geregelt sein.
 - § 622 Abs. (6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.
2. Gangbarer Weg, um die 3 Jahres Rechtsprechung abzusichern!
3. Beachte aber:
 - BAG, 26.10.2017 - 6 AZR 158/16: Verlängerung der Kündigungsfrist in vorformulierten Arbeitsverträgen (AGB) auf drei Jahre kann eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen, auch wenn die Verlängerung gleichermaßen für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gilt.

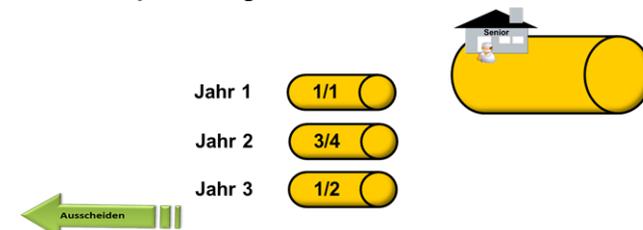
Schrittweise Reduzierung

1. Es kann arbeitsvertraglich vereinbart werden, dass in kalenderjährlichen Intervallen die wöchentliche Arbeitszeit des Arztes nach Maßgabe des § 51 Abs. 1 bzw. 58 Abs. 2 S. 4 BedPIRL in dem Umfang $\frac{1}{4}$ reduziert wird.

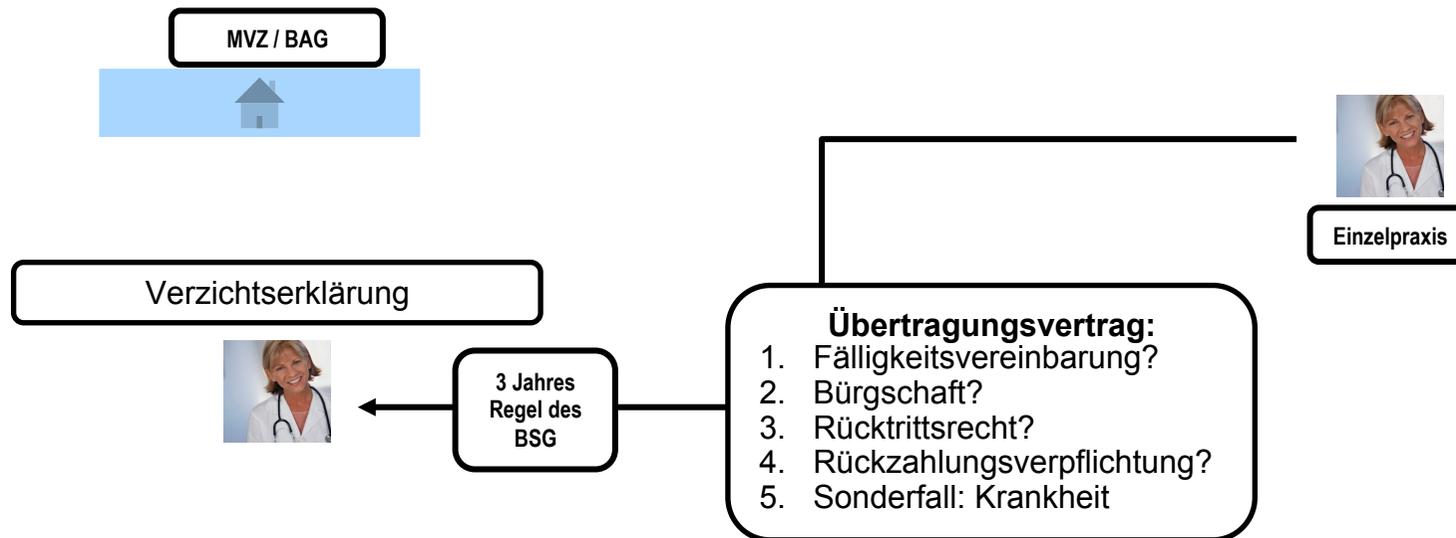
2. §58 Abs. 2 S. 4

- Dabei gelten folgende Anrechnungsfaktoren:
Vertraglich vereinbarte
A r b e i t s z e i t
Anrechnungsfaktor bis zu
10 Stunden pro Woche 0,25
über 10 bis 20
Stunden pro Woche 0,5
über 20 bis 30 Stunden pro
Woche 0,75
über 30
Stunden pro Woche 1,0

Rechtsprechung des BSG aus Mai 2016



3. Auf BSG v. 5.5.2016 B 6 KA 28/15 R ist aber zu achten!
4. Arztstellen mit Faktor 0,25 müssen binnen eines Jahres nachbesetzt werden.
5. Arbeitsvertraglich sollte geregelt sein, dass die Reduzierung unter aufschiebender Bedingung steht.



Welche Auswirkungen hat diese Rechtsprechung auf:

- Anstellungsvertrag, insbesondere wie sichert sich das MVZ/der VA ab, dass die 3 Jahre eingehalten werden?
- **Praxisübernahmevertrag?**

Risikoverteilung im Übertragungsvertrag

1. Möglichkeit: Vereinbarung über die Fälligkeit der Kaufpreiszahlung auf den Zeitpunkt nach bestandskräftiger Entscheidung über die Nachbesetzung der Arztstelle. (Steuerlich schlecht für Verkäufer).
2. Kaufpreissicherung für Verkäufer über Bürgschaft (teuer).

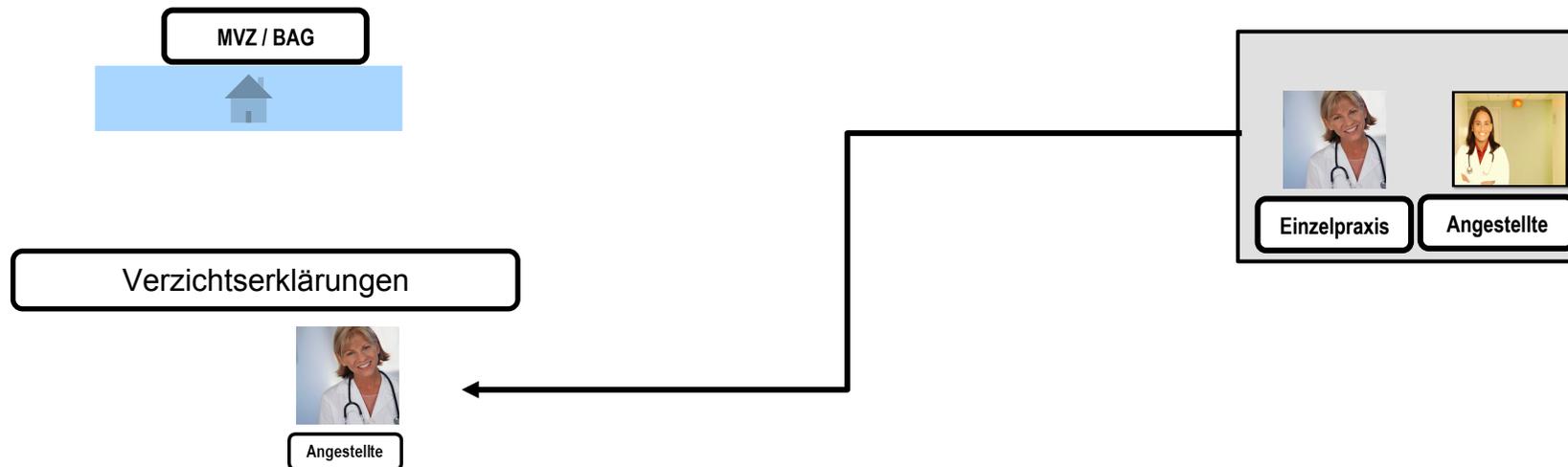
Risikoverteilung im Übertragungsvertrag

1. Rücktrittsrecht des Praxisübernehmers für den Fall, dass der Anstellungsvertrag vor Ablauf von 3 Jahren endet und der ZA die Nachbesetzung der Arztstelle aus diesem Grund ablehnt. Bei Rücktritt greift § 346 BGB; die empfangenen Leistungen sind zurückzugewähren.

2. Rückzahlungsverpflichtung des Verkäufers für den Fall, dass der Anstellungsvertrag vor Ablauf von 3 Jahren endet und deshalb die Nachbesetzung abgelehnt wird.
 - Problem: Solche Verpflichtungen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen könnten unter das Benachteiligungsverbot des §622 Abs. 6 BGB fallen.
 - Wichtig: In der Präambel zum Arbeitsvertrag ausführlich die beiderseitigen Absicherungswünsche stellen.

Praxisverkäufer erkrankt vor Ablauf der 3 Jahre

1. Das BSG hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Erkrankung vor Ablauf von 3 Jahren unschädlich ist, wenn diese auf Umstände zurückzuführen ist, die bei dem Ausspruch der Verzichtserklärung noch nicht bekannt waren.
2. Empfehlung für Käufer: Praxisverkäufer garantiert, dass ihm keine Umstände, insbesondere keine Erkrankungen bekannt sind, die dazu führen, dass er nicht in der Lage ist, für die Dauer von 3 Jahren tätig zu werden.
3. Das wäre auch eine gute Vorsichtsmaßnahme, um dem ZA zu belegen, dass man wirklich redlich gehandelt hat und von Erkrankungen nichts wusste.
4. Andererseits könnte dies auch eine Begründung für einen Schadensersatzanspruch aus § 280 BGB gegen den Verkäufer darstellen.



- Wie ist die Sachlage, wenn eine Vertragsärztin in ihrer Praxis eine Angestellte auf einer Arztstelle beschäftigt?
- Gesetzlich nicht geregelt!
- Spruchpraxis ist unterschiedlich
- h.M. Lit.: die dem MVZ neu erteilte Anstellungsgenehmigung geht incl. der bislang schon der VÄin zugeordneten Arztstelle über (Kremer/Wittmann, Vertragsärztliche Zulassungsverfahren, Rdnr. 901)

Zuordnung der Anstellungsgenehmigung in der BAG

Zuordnung von Anstellungsgenehmigungen in der BAG

BSG vom 04.05.2016 Az. B 6 KA 24/15 R

- Das BSG geht davon aus, dass Anstellungsgenehmigungen nach § 32b Ärzte-Zulassungsverordnung nicht dem einzelnen Arzt als Mitglied einer Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) zu erteilen sind, sondern der BAG als Ganzes. Dies wurde bis vor dem Urteil auf breiter Ebene von den Zulassungsgremien anders gehandhabt.
- Bis dahin ging man davon aus, dass einem konkreten VA diese zuzuordnen ist ???

Begründung BSG:

„Die BAG trete wie ein Einzelarzt als einheitliche Rechtspersönlichkeit der KV gegenüber auf.“

Diese Begründung ist an sich seltsam, denn die BAG ist unstrittig kein eigenständiger LEISTUNGSERBRINGER

Nachbesetzung von Arztstellen und das Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG)

§ 103 Abs. 4a) SGB V

~~... Medizinischen Versorgungszentren ist die Nachbesetzung einer Arztstelle möglich, auch wenn Zulassungsbeschränkungen angeordnet sind. § [95](#) Absatz 9b gilt entsprechend.~~

§103 Abs. 4b) SGB V

~~... Die Nachbesetzung der Stelle eines nach § 95 Abs. 9 Satz 1 angestellten Arztes ist möglich, auch wenn Zulassungsbeschränkungen angeordnet sind. § 95 Absatz 9b gilt entsprechend.~~

TSVG: „Medizinische Versorgungszentren/Vertragsärzte können auf Antrag eine Arztstelle nachbesetzen, auch wenn Zulassungsbeschränkungen angeordnet sind. **Der Zulassungsausschuss kann den Antrag auf Nachbesetzung der Arztstelle innerhalb von drei Monaten ablehnen, wenn eine Nachbesetzung aus Gründen der vertragsärztlichen Versorgung nicht erforderlich ist.** Dem Antrag ist stattzugeben, wenn mit der Nachbesetzung der Arztstelle Festlegungen nach § 101 Absatz 1 Satz 8 befolgt werden.“

Die bisher bestehende generelle Möglichkeit zur Nachbesetzung einer Angestellten-Arztstelle wird auf ein sachgerechtes Maß beschränkt. Medizinischen Versorgungszentren ist die Nachbesetzung einer Arztstelle zwar auch künftig trotz bestehender Zulassungsbeschränkungen möglich. Auch für sie gilt in diesen Fällen aber, dass sie künftig einen Antrag auf Nachbesetzung der Arztstelle stellen müssen. Ebenso wie bei Anträgen auf Nachbesetzung eines Vertragsarztsitzes hat der Zulassungsausschuss nunmehr auch bei der Nachbesetzung einer genehmigten Anstellung zu prüfen, ob ein Bedarf für die Nachbesetzung besteht. Kommt er zu dem Ergebnis, dass eine Nachbesetzung wegen einer ausreichenden Versorgung in dem Planungsbereich nicht erforderlich ist, kann er den Antrag ablehnen. Die Regelung sieht jedoch nur vor, dass der Zulassungsausschuss dabei über das „ob“ nicht hingegen auch über das „wie“ der Nachbesetzung zu entscheiden hat. Dadurch wird sichergestellt, dass das medizinische Versorgungszentrum ihre angestellten Ärzte weiterhin selbst auswählen kann. Die Fristvorgabe von drei Monaten für eine ablehnende Entscheidung des Zulassungsausschusses über einen Antrag auf Nachbesetzung einer Angestellten-Arztstelle ist erforderlich, da hier häufig kurzfristig gehandelt werden muss, um die Versorgungskontinuität zu gewährleisten.

Entschädigungszahlung?

Bislang fehlt ein Verweis auf die bestehenden Entschä-di-gungs-re-ge-lungen des § 103 Abs. 3a SGB V.

103 Abs. 3a SGB V

Diese Regelungen betonen, dass im Falle der Ablehnung der Nachbe-setzung eines Vertrags-arzt-sitzes durch den Zulas-sungs-aus-schuss der betroffene Vertragsarzt (oder dessen Erben) in Höhe des Verkehrs-wertes zu entschä-digen sind.

$\frac{1}{2}$ Internist – $\frac{1}{2}$ Hausarzt



MVZ / BAG

Beschäftigung einer Ärztin in der fachinternistischen und hausärztlichen Versorgung SG Hamburg, Urteil v. 27.09.2017 - S 27 KA 350/16
Sprungrevision anhängig: B 6 KA 62/17 R Einem MVZ ist es gestattet, eine angestellte Ärztin auf jeweils einer halben Stelle mit einem Versorgungsauftrag in der fachinternistischen und der hausärztlichen Versorgung zu beschäftigen.



Internistisch und hausärztlich zu je ½ ?





Praxisrecht

Dr. Fürstenberg & Partner

Hamburg · Berlin · Heidelberg

Lokstedter Steindamm 35
22529 Hamburg
Tel.: 040 / 2390876-0
Fax.: 040 / 2390876-50
hamburg@praxisrecht.de