

Newsletter Medizinrecht 08/2021

In diesem Monat haben wir folgende Themen für Sie aufbereitet:

- Zulassungsentziehung wegen Nichtabrechnung von ärztlichen Leistungen gegenüber der Kassenärztlichen Vereinigung
 - Vergütungsanspruch des Arztes bei tarifwidriger Rufbereitschaft im Krankenhaus
 - Z-MVZ und Praxislabor
-

Zulassungsentziehung wegen Nichtabrechnung von ärztlichen Leistungen gegenüber der Kassenärztlichen Vereinigung

*von Milana Sönnichsen
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Die Erbringung ärztlicher Leistung und die Nichtabrechnung dieser erbrachten Leistungen gegenüber der zuständigen Kassenärztlichen Vereinigung kann die Zulassungsentziehung rechtfertigen. Zwar entsteht der gesetzlichen Krankenversicherung durch die mangelnde Honorarabrechnung kein „finanzieller Schaden“, dennoch nimmt die Sozialgerichtsbarkeit es als gründliche Pflichtverletzung an, wenn der Vertragsarzt Patienten versorgt und diese Leistung nicht abrechnet.

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hat entschieden, dass die Zulassungsentziehung in einem Fall der Nichtabrechnung der erbrachten ärztlichen Leistung nicht eine Disziplinarmaßnahme vorangehen müsste. Abhängig von der Schwere des Pflichtverstoßes können auch einmalige Verfehlungen zur Zulassungsentziehung führen.

In dem vorliegenden Fall hat ein Arzt in einem Zeitraum von Ca. 5 Jahren, der als Facharzt für Innere Medizin in einer Einzelpraxis zur vertragsärztlichen

Versorgung zugelassen war, keine vollständigen Abrechnungen vorgelegt. Der Arzt brachte als Argument für seine mangelnde Abrechnung die lebensbedrohliche Erkrankung seines Bruders und die intensive medizinische Betreuung desselben vor.

Die gerichtliche Überprüfung der Zulassungsentziehungsentscheidung des Zulassungs- bzw. Berufungsausschusses ist relativ angestrengt. Im Ergebnis wollen die Gerichte keine Störung des vertragsärztlichen Versorgungssystems von außen. Bestehende vertragsärztliche Regelungen, z. B. zur peinlich genauen Abrechnung, zu denen auch die regelmäßige Abrechnung gehört, sollen von allen Teilnehmern der vertragsärztlichen Versorgung beachtet werden.

Quelle: LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 09.09.2020, Az.: L 11 KA 32/19, vorgehend SG Köln

Vergütungsanspruch des Arztes bei tarifwidriger Rufbereitschaft im Krankenhaus

*Von Milana Sönnichsen
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

In jüngerer Vergangenheit hatte der Europäische Gerichtshof entschieden, dass Rufbereitschaft als Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinien der

EU auszulegen ist.

Das gilt dann, wenn die Ärzte als Arbeitnehmer nicht nur lediglich zur ständigen Erreichbarkeit, sondern zur ständigen Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichtet sind.

Dabei hat der Arzt als Arbeitnehmer nicht nur den Anspruch zur Vergütung seiner tatsächlichen Arbeitsleistung, sondern auch für Zeiten, in denen er sich lediglich abrufbereit hält. Oftmals werden diese Bereitschaftszeiten pauschal vergütet, was zulässig durch Arbeits- oder Tarifverträge zu regeln ist. Was ist jedoch im Fall, wenn so eine Regelung im Vertrag fehlt?

Das Landesarbeitsgericht Köln hat kürzlich entschieden, dass bei fehlenden Tarifverträgen bzw. bei fehlenden zulässigen Voraussetzungen zur Heranziehung von Ärzten in Rufbereitschaft ein Krankenhaus verpflichtet ist, den Arzt nach Grundsätzen eines Dienstvertrages im Sinne des § 612 Abs. 2 BGB zu vergüten, sodass im Ergebnis der Arzt auf Basis der im Arbeitsvertrag vereinbarten Vergütung für Vollarbeit und nicht nur lediglich für Rufbereitschaft bezahlt werden müsste.

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch diese Entscheidung aufgehoben.

Vorerst liegt nur eine Pressemitteilung (Nr. 6/21) vor, sodass nicht ganz klar ist, wie der Arzt für seine Rufbereitschaftszeiten bezahlt werden muss. Das Bundesarbeitsgericht hat lediglich in der Pressemitteilung festgestellt, dass eine Vergütung für Vollarbeit ausscheidet und ein bestimmter Arbeitsleistungsanteil nach dem Tarifvertrag zu zahlen ist, auch wenn

diese nicht vereinbart wurde, weil die Vertragspartner bewusst für den Fall einer tarifwidrigen Anordnung von Rufbereitschaft keinen höheren Vergütungsanspruch vorgesehen hätten.

Die Krankenhäuser, die bereits jetzt ihre Anordnungs- und Heranziehungsquoten bei Ärzten prüfen und wenn nötig anpassen, werden abhängig von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, das Risiko einer eventuellen Inanspruchnahme deutlich minimieren können, wenn der Fall der Vergütung für Rufbereitschaft arbeitsvertraglich geregelt wird.

Quelle: LArbG Köln, Urteil vom 04.04.2020, Az.: 3 Sa 218/19, nachfolgend BAG

Z-MVZ und Praxislabor

*Von Milana Sönnichsen
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Vor dem Hintergrund der neuen zahnärztlichen Approbationsordnung, die zum 01.10.2021, auch im Bereich der dentalen Technologie, in Kraft getreten ist, wurde weder der Betrieb eines Praxislabors, insbesondere durch zahnärztliche MVZs, kontrovers diskutiert.

Im Ergebnis besteht in der juristischen Kommentarliteratur und Rechtsprechung Einigkeit, dass ein zahnärztliches MVZ, welches ausschließlich mit angestellten Zahnärzten betrieben wird, keine Privilegierung eines Labors als „Praxislabor“ genießt.

Der zahnärztlichen Versorgung durch ein Z-MVZ liegt kein Behandlungsvertrag mit einem Zahnarzt oder einer zahnärztlichen Praxis zugrunde. Der Vertrag kommt vielmehr mit der Trägergesellschaft zustande,

MESSNER

Rechtsanwälte

Newsletter Medizinrecht 08/2021

die meistens in der Form einer GmbH betrieben wird.

Lediglich für zahnärztliche MVZs, deren Betreiber ausschließlich aus Vertragszahnärzten bestehen, die in der Einrichtung im Rahmen einer BAG selbständig tätig sind, kann das Privileg eines „Praxislabors“ bestehen. Die durch eine Trägergesellschaft mbH betriebenen Z-MVZ, in denen ausschließlich angestellte Zahnärzte tätig sind, darf nur ein gewerbliches zahntechnisches Labor betrieben werden.

Das Bewilligungskriterium eines nichtgewerblichen Praxislabors, nämlich Anleitung und Überwachung der Labortätigkeit durch den beauftragten Zahnarzt, ist bei ausschließlich durch angestellte Zahnärzte betriebenen Z-MVZ nicht erfüllt. Für ein gewerbliches Labor wird die Meisterpflicht im Sinne der Handwerksordnung (HWO) benötigt.

Quelle: Gutachten des Rechtsanwalts Peter Knüpper; LMU München, Prof. Dr. med. dent. Reinhard Hickel, Dezember 2020 für BZÄK; BSG, Urteil vom 28.10.2015, Az.: B 6 KA 2/15 R

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Messner



Milana Sönnichsen