

In diesem Monat haben wir folgende Themen für Sie aufbereitet:

- Zahnarztpraxen: Verspätete Auszahlung des Lohns an eine Angestellte im Beschäftigungsverbot • Verlegung von Arztstellen zwischen MVZs in gleicher Trägerschaft zulässig • Entziehung einer belegärztlichen Sonderbedarfszulassung •
-

Zahnarztpraxen: Verspätete Auszahlung des Lohns an eine Angestellte im Beschäftigungsverbot

*von Milana Sönnichsen
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Die verspätete Lohnauszahlung einer schwangeren Angestellten im Beschäftigungsverbot kann dazu führen, dass dieser weniger Elterngeld ausgezahlt wird. Der dadurch der Angestellten entstehende Schaden gilt als Verzugsschaden und kann gegenüber dem Zahnarztpraxisinhaber als Arbeitgeber geltend gemacht werden. Außerdem hat der Arbeitgeber sowohl die Verzugszinsen als auch die Steuerberatungskosten zu ersetzen, die die Arbeitnehmerin für die Ermittlung des Steuervorteils aufwenden musste.

Es ist nämlich zu beachten, dass der Arbeitgeber durch Lohnauszahlungen, die nach dem vereinbarten Zahlungstermin erfolgen, in Verzug gerät und für den dadurch entstehenden Schaden der Arbeitnehmer möglicherweise erleidet, aufkommen muss.

Keine Rolle spielt die Frage, ob der Lohn nur ein paar Tage, oder mehrere Monate zu spät überwiesen wurde. Mit Ablauf des vereinbarten Zahlungstages kommt der Arbeitgeber in Verzug.

Beispielsweise werden bei der Berechnung des zustehenden Elterngeldes nur monatliche Lohnzahlungen berücksichtigt, die dem Arbeitnehmer nicht später als drei Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres zufließen. Wird nun der Lohn von Oktober bis Dezember der Arbeitnehmerin erst im März des nächsten Jahres überwiesen, wird dies nicht mehr in die Berechnung des Elterngeldes aufgenommen. Die schwangere Arbeitnehmerin bekommt weniger Elterngeld. Der ihr dadurch entstehende Schaden gilt als Verzugsschaden und kann gegenüber dem in Verzug geratenen Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Um solchen Schadensersatzansprüchen wegen Verzugs zu entgehen, wird dringend empfohlen, auf die rechtzeitige Überweisung des Lohns besonderen Wert zu legen!

Quelle: LArbG Düsseldorf, Urteil vom 27.5.2020, Az. 12 Sa 716/19

Verlegung von Arztstellen zwischen MVZs in gleicher Trägerschaft zulässig

*Von Milana Sönnichsen
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Die Anstellungsgenehmigungen zwischen verschiedenen MVZs in gleicher Trägerschaft oder bei Identität der Gesellschafter dürfen verlegt werden, so hat es das Bundessozialgericht kürzlich entschieden.

Mit der Formulierung der Zulässigkeit der Verlegung aus einem MVZ in das andere in „gleicher Trägerschaft oder bei Identität der Gesellschafter“ muss weiterhin bedacht werden, dass die Möglichkeit der Verlegung einer Anstellungsgenehmigung von einem Vertragsarzt zu einem anderen Vertragsarzt, von einem Vertragsarzt zu einem MVZ oder von einem MVZ zu einem „fremden MVZ“ **weiterhin ausgeschlossen** ist. § 24 Ärzte-ZV, welche die Verlegung innerhalb des MVZ in selber Trägerschaft oder bei Identität der Gesellschaft zulässig ermöglicht, schafft keine Verwertungsrechte. Einem MVZ oder den Vertragsärzten soll nicht ermöglicht werden, durch Transfer von Sitzen an andere MVZ oder andere Vertragsärzte, verbunden mit einem Verkauf des der Arztstelle zugeordneten Praxisbetriebs, oder durch den Handel mit Anstellungsgenehmigungen, einen „Vertriebsweg für Arztstellen“ zu eröffnen.

Es darf weiterhin also nur eine Verlegungsmöglichkeit innerhalb einer wirtschaftlichen und zudem gleichzeitig organisatorischen bzw. gesellschaftsrechtlichen Einheit möglich sein.

Insoweit ist die Verlegung möglich, wenn zwar zwei rechtlich selbstständige MVZ-Betreibergesellschaften beteiligt sind, deren Gesellschafter jedoch völlig

identisch sind.

Es genügt nicht, wenn nur **ein Gesellschafter** in beiden GmbHs identisch ist, auch wenn dieser Gesellschafter mit einer sog. Sperrminorität beide Gesellschaften dominiert.

Quelle: BSG, Urteil vom 30.09.2020, Az. B 6 KA 18/19 R, vorgehend SG Hamburg, Az. S 27 KA 83/18

Entziehung einer belegärztlichen Sonderbedarfszulassung

*Von Milana Sönnichsen
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Eine belegärztliche Sonderbedarfszulassung kann entzogen werden, wenn sich herausstellt, dass die belegärztliche Tätigkeit **nur pro forma ausgeübt wird** und ggü. der vertragsärztlichen ambulanten Tätigkeit des betreffenden Facharztes faktisch völlig in den Hintergrund tritt, so hat das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen kürzlich entschieden.

Im vorzitierten Fall handelt es sich um einen Facharzt für Innere Medizin mit dem Schwerpunkt Kardiologie, welche neben seiner ambulanten Tätigkeit für die Dauer der belegärztlichen Tätigkeit an einem Krankenhaus tätig war.

Die belegärztlichen Fallzahlen des betreffenden Facharztes variierten pro Quartal zwischen 1 und 10, wohingegen die Fallzahlen bei der Tätigkeit als Vertragsarzt bei über 1.000 Schein lagen.

Der Zulassungsausschuss beschloss aufgrund der geringen belegärztlichen Fallzahlen die Einleitung eines Zulassungsentziehungsverfahrens. Zwar exis-

Newsletter Medizinrecht 05/2021

tiert weder in der Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit noch in den gesetzlichen Vorschriften eine sogenannte Untergrenze für die Fallzahlen der belegärztlichen Tätigkeit. Jedoch hat das Gericht entschieden, dass beim Behandlungsumfang der belegärztlichen Tätigkeit von lediglich 0,51 v. H. im Vergleich zur im selben Zeitraum vom Facharzt erbrachten vertragsärztlichen Tätigkeit kein Zweifel daran bestand, dass die belegärztliche Tätigkeit nicht ernsthaft beabsichtigt wurde.

Quelle: LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 28.10.2020, Az. L 3 KA 25/20, vorgehend SG Hannover, Az. S 24 KA 215/18

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Messner



Milana Sönnichsen