

Newsletter Medizinrecht 10/2016

In diesem Monat haben wir folgende Themen für Sie aufbereitet:

- Wann liegt eine Versorgungsverbesserung bei Beantragung der Zweigpraxisgenehmigung eines MVZ vor?
 - Nachvertragliches Wettbewerbsverbot ohne eine Karenzentschädigung unwirksam
 - Nachfolgelassung: Lebensalter als alleiniges Auswahlkriterium unzulässig
-

• Wann liegt eine Versorgungsverbesserung bei Beantragung der Zweigpraxisgenehmigung eines MVZ vor?

*Von Milana Sönnichsen,,
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Bei der Beantragung einer Zweigpraxisgenehmigung einer Praxis bzw. eines MVZ ist das Kriterium der Versorgungsverbesserung ausschlaggebend bei der Prüfung der Zulassungsgremien. Eine rein akademisch herausragende Expertise begründet keine qualitative Versorgungsverbesserung, so das Sozialgericht Marburg im Urteil vom 09.03.2016.

In dem vorzitierten Fall hat ein MVZ, welches ausschließlich Leistungen auf dem Gebiet der Reproduktionsmedizin in Frankfurt a.M. erbringt, eine Genehmigung zum Betrieb einer Zweigpraxis am Ort der Einzelpraxis einer bereits mit dem MVZ kooperierenden Fachärztin für Frauenheilkunde und Geburtshilfe, im Rahmen der Durchführung ärztlicher Befruchtung, beantragt. Die Fachärztin beabsichtigte ein Verzicht auf ihre Zulassung zur Anstellung im MVZ am Standort ihrer ehemaligen Einzelpraxis, welche nunmehr zur Zweigpraxis des MVZ werden sollte.

Das Gericht urteilte, dass die Zweigpraxis jedenfalls dann keine qualitative Versorgungsverbesserung bewirke,

wenn in diese pro Behandlungszyklus lediglich 20% der Behandlungstermine stattfinden, wohingegen 80% generell am Hauptsitz des MVZ absolviert werden. Zudem lag das MVZ weniger als 40km von der beabsichtigten Zweigpraxis entfernt, was ebenfalls gegen die Versorgungsverbesserung aufgrund der kurzen Distanz zur Zweigpraxis nach Ansicht des Gerichts sprach.

Die Hürden, welche Sozialgerichte bei der Überprüfung des Kriteriums Versorgungsverbesserung aufstellen, weichen zum Teil – je nach Gerichtsbezirk – stark voneinander ab. Das Sozialgericht Marburg beurteilt diese Kriterien eher strikt. Dagegen prüft zum Beispiel das Hessische Landessozialgericht nur das Vorliegen der Voraussetzungen des ordnungsgemäßen Verzichts zur Anstellung in einem MVZ nach § 103 Abs. 4a SGB V. Es findet beim Hessischen LSG keine Zusatzprüfung statt, ob eine Versorgungsverbesserung an der Zweigpraxisstelle des MVZ eintritt. Nach Ansicht des Hessischen LSG liefe eine solche Prüfung dem Ziel des Gesetzgebers entgegen, die Möglichkeiten der MVZ Neugründung zu verbessern.

Den Ärzten, welche ihren Verzicht zur Anstellung in einem MVZ im Rahmen einer Genehmigung einer Zweigpraxis planen, ist daher im Vorfeld

Newsletter Medizinrecht 10/2016

eine rechtliche Beratung zu empfehlen, welche sich je nach Gerichtsbezirk argumentativ an der Bewertungslinie der Gremien und Gerichte orientiert.

Quelle: SG Marburg, Urteil vom 09.03.2016, Az.: S 16 KA 73/15, Hessisches LSG, Beschluss vom 19.12.2008, L 4 KA 106/08 ER

• Nachvertragliches Wettbewerbsverbot ohne eine Karenzentschädigung unwirksam

*Von Milana Sönnichsen,,
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Im laufenden Arbeitsverhältnis besteht bei ärztlichen sowie nichtärztlichen Mitarbeitern einer Praxis oder eines MVZs – auch ohne eine ausdrückliche Vereinbarung – nach Gesetz (§ 60 HGB analog und § 241 Abs. 2 BGB) Wettbewerbsverbot.

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Wettbewerbsverbot nur dann, wenn dies schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde und außerdem der Arbeitgeber sich zur Zahlung einer Karenzentschädigung bereit erklärte.

Eine Wettbewerbsbeschränkung ohne oder mit eingeschränkter Zahlungszusage ist nur zulässig, wenn dadurch die wirtschaftlichen Interessen und das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers (z.B. angestellter Arzt oder Sprechstundenhilfe) nicht unbillig erschwert werden. Im Zweifel überwiegen aber die Belange

des Arbeitnehmers in solchen Fällen, denn bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Relevanz ist allein ausschlaggebend, ob die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers künftig eingeschränkt wird. Dies ist fast immer der Fall. Das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers wird daher regelmäßig zurücktreten.

Diverse Gerichte haben sich bereits mit nachvertraglichen Wettbewerbsverboten im Arbeitsvertrag von ärztlichen und nichtärztlichen Mitarbeitern beschäftigt. Diese Kriterien gilt es, bei der Formulierung einer nachvertraglichen Wettbewerbsklausel im Arbeitsvertrag, zu berücksichtigen. Eine Rechtsberatung im Vorfeld des Vertragsschlusses erspart am Ende langwierige Streitigkeiten und Verlust von Patienten durch die konkurrierende Tätigkeit eines Arbeitnehmers nach seinem Ausscheiden aus der Praxis.

Quelle: LAG Hamm, Urteil vom 19.02.2016, Az.: 10 Sa 1194/15, LAG Köln, Urteil vom 02.06.1999, Az.: 2 Sa 138/99.

• Nachfolgezulassung: Lebensalter als alleiniges Auswahlkriterium unzulässig

*Von Milana Sönnichsen,,
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Die Auswahlkriterien bei der Nachfolgezulassung nach § 103 Abs. 4 Satz 5 SGB V sind zwar nicht abschließend und die Zulassungsgremien können hiervon abweichen und weitere Kriterien in ihre Abwägung einbeziehen. Das alleinige Abstellen auf den Altersunterschied zwischen den Bewerbern ist jedoch unzulässig und unter

Newsletter Medizinrecht 10/2016

anderem diskriminierend, so das Sozialgericht Mainz im Urteil vom 11.05.2016.

Das Sozialgericht Mainz hat in seiner vorzitierten Entscheidung folgenden Fall zu beurteilen:

Es bewarben sich auf eine Vertragsarztzulassung im Fachgebiet Augenheilkunde im Nachfolgeverfahren ein 64-jähriger und ein 74-jähriger Arzt. Der Zulassungsausschuss wertete die Qualifikation der Bewerber als gleich. Der ältere Bewerber war länger in die Warteliste aufgenommen worden und hat die Zulassung somit erhalten. Dagegen legte der 64-jährige Arzt Widerspruch ein und gewann zunächst, weil der Berufungsausschuss aus den Gründen der Versorgungskontinuität dem jüngeren Arzt den Vortritt gewährte.

Das Sozialgericht Mainz hob die Entscheidung des Berufungsausschusses auf und gab der Klage des 74-jährigen Arztes statt mit der Begrün-

dung, dass es grundsätzlich zwar nicht zu beanstanden sei, bei Zulassungsentscheidungen aus Gründen der Versorgungskontinuität auf den Altersunterschied abzustellen. Wenn dies jedoch allein der ausschlaggebende Aspekt in der Entscheidung des Zulassungs- bzw. Berufungsausschusses gewesen ist, ist die Entscheidung bereits aus Diskriminierungsgesichtspunkten unzulässig.

Da es im Rahmen der Verteilung von Vertragsarztsitzen wesentlich darauf ankommt, wie die jeweiligen Gremien und anschließend die Gerichte die Frage sehen, ob die vom Gesetz genannten Kriterien abschließend sind, sollten sich Ärzte bei der Bewerbung darauf einstellen und rechtzeitig einen Rechtsrat einholen.

Wir beraten Sie gerne dabei!

Quelle: Sozialgericht Mainz, Urteil vom 11.05.2016, Az.: S 16 KA 211/14.

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Messner und Milana Sönnichsen