



EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

freuen Sie sich auch schon auf eine kleine Auszeit zwischen den Jahren? Für Praxisinhaber ist dabei zu bedenken, dass ihre Mitarbeiter vielleicht gar keinen Urlaub nehmen möchten oder alle Urlaubstage bereits aufgebraucht sind. Was rechtlich in dieser Situation gilt, haben wir auf den folgenden Seiten für Sie zusammengestellt. Und falls Sie als Partner einer Berufsausübungsgemeinschaft oder eines MVZ zum Jahresausklang nicht nur Ferien planen, sondern gedanklich bereits mit dem kompletten Ausstieg aus dem Berufsleben spielen: Wir empfehlen, sich rechtzeitig mit dem Gesellschaftsvertrag auseinanderzusetzen und skizzieren auf Seite 5 die wesentlichen Punkte. In der letzten MK MED-Ausgabe des Jahres informieren wir darüber hinaus wieder über Rechte und Pflichten des Vermieters von Gewerberäumen – diesmal geht es um die Frage, ob Vermieter oder Mieter sich um behördliche Erlaubnisse für die Nutzung der Mieträume

kümmern müssen. Außerdem haben wir ein wichtiges Urteil zu Abrechnungsgenehmigungen in BAGs zusammengefasst und informieren über Voraussetzungen einer MVZ-Gründung mit angestellten Ärzten.

Wir hoffen, Sie haben viele neue Erkenntnisse beim Lesen. Ihnen und Ihren Familien wünschen wir fröhliche Weihnachten und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr!

Über Ihre Fragen, Lob, Kritik und Anregungen freuen wir uns unter newsletter@meyer-koering.de.

Mit besten Grüßen

WOLF CONSTANTIN BARTHA
DR. STEPHAN DORNBUSCH
Geschäftsführende Partner



Wolf Constantin Bartha

Dr. Stephan Dornbusch

WEIHNACHTSZEIT = URLAUBSZEIT!

Alle Jahre wieder stellt sich zur Weihnachtszeit die Frage, wie mit den häufig „zwischen die Jahre“ gelegten Praxis-schließzeiten umzugehen ist. Abgesehen von praktischen Erwägungen geht es hier häufig auch um die Urlaubsansprüche

der Mitarbeiter: Was passiert damit, wenn der Praxisinhaber in dieser Zeit Urlaub plant?

Arbeitsrechtlich stellt sich die Frage, ob der Praxisinhaber die Mitarbeiter „zwangs-

INHALT

- S. 1 Editorial
- S. 1 Weihnachtszeit = Urlaubszeit!
- S. 2 Gewerbebetrieb von Mieträumen: Rechte und Pflichten des Vermieters rund um behördliche Genehmigungen
- S. 3 Erneute Abrechnungsgenehmigung bei Statuswechsel nicht erforderlich
- S. 4 Neues zur MVZ-Gründung
- S. 5 Der einvernehmliche Ausstieg aus einer gemeinsamen Berufsausübung
- S. 5 Impressum

weise“, also unter Anrechnung des Resturlaubsanspruchs, für das laufende Jahr beurlauben kann. Grundsätzlich heißt es hierzu in § 7 des Bundesurlaubsgesetzes: „Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange [...] entgegenstehen.“ Demnach müsste also der Praxisinhaber dringende betriebliche Erfordernisse für den zwangsweisen Urlaub (Betriebsurlaub) vorweisen können.

Aus naheliegenden Erwägungen dürfte es allerdings so sein, dass für den Fall, ►

► WEIHNACHTSZEIT = URLAUBSZEIT!

dass der Arzt als Praxisinhaber selbst in Urlaub ist, die Praxis keine Weiterführung in der Urlaubszeit erfährt. Dementsprechend wäre es so, dass die Praxisangestellten „zwangsweise“ (unter Anrechnung etwaigen Resturlaubs) ebenfalls beurlaubt sind. Für den Fall, dass ein etwaiger Resturlaub fehlt, wären gleichwohl die Praxisangestellten für den vorgenannten Fall von der Arbeit freizustellen, und zwar unter Fortzahlung der Bezüge.

Etwas anderes gilt aber im Fall einer ärztlichen Urlaubsvertretung, die der Arzt als Praxisinhaber für die Zeit seiner eigenen Abwesenheit als Vertreter bestellt hat (siehe hierzu auch [MK MED 3/2017](#)). Insoweit müsste das Praxispersonal, soweit es nicht „zwischen den Jahren“ zur Arbeit kommen möchte, selbst Urlaub beantragen. In diesem Fall wäre sodann abwägend (möglicherweise

vor dem sozialen Hintergrund der Praxismitarbeiter oder nach dem Prinzip „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“) zu überlegen, welcher Mitarbeiterin bzw. welchem Mitarbeiter Urlaub zu gewähren wäre und welcher/m nicht.

Abgesehen von diesen gesetzlich geregelten Fällen ist zu berücksichtigen, ob etwaige Spezialregelungen in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter enthalten sind. Hiervon unabhängig ist allerdings zunächst die Frage zu beantworten, welcher Plan durch den Praxisinhaber verfolgt wird und wie sich gegebenenfalls in den vorangegangenen Jahren die Situation dargestellt hat.

Es spricht vieles für eine vorweihnachtlich-friedliche Einigung für den Umgang mit der Zeit zwischen den Jahren – beurlaubt oder nicht.

ALEXANDER HELLE
Rechtsanwalt

Das kann zu erheblichen Belastungen führen. Als erstes stellt sich dabei die Frage, ob die Räume überhaupt für die beabsichtigte Nutzung geeignet sind.

Grundsätzlich ist es die Pflicht des Vermieters, den Gebrauch der Mieträume zu gewähren sowie diese in einem zum vertragsgemäßen Gebrauch geeigneten Zustand zu überlassen und zu erhalten. Somit muss der Vermieter alle das Mietobjekt betreffenden behördlichen Genehmigungen für den jeweiligen Mietgebrauch (z.B. Praxisbetrieb) einholen und den baulichen Zustand hierfür herstellen. Wenn der Vermieter seine Pflichten verletzt, haftet er gegenüber dem Mieter. Häufig will sich der Vermieter mit der Einholung von behördlichen Erlaubnissen für den Gewerbebetrieb nicht auseinandersetzen. Um das Risiko der Haftung zu vermeiden, insbesondere für den Fall, dass der Mieter mangels behördlicher Genehmigungen das Mietverhältnis beenden könnte, werden in Gewerbemietverträgen häufig Freizeichnungsklauseln vereinbart. In diesen wird der Mieter verpflichtet, alle für den Betrieb seines Gewerbes erforderlichen behördlichen Erlaubnisse und Genehmigungen auf eigene Kosten beizubringen.

Objektbezogene Genehmigungen sind ausschließliche Vermieterpflicht

Derartige Klauseln sind jedoch nur dann wirksam, wenn sie eine Differenzierung zwischen objektbezogenen und in der Person des Mieters liegenden Versagungsgründen enthalten. Der Vermieter kann nur das Risiko personenbezogener Umstände auf den Mieter formularmäßig im Mietvertrag abwälzen (z.B. kassenärztliche Zulassung). Bei objektbezogenen Umständen trägt der Vermieter hingegen das volle Risiko und kann den Mieter nicht in die Pflicht nehmen (z.B. Brandschutzvorschriften, baurechtliche Regelungen). Würde der Vermieter dem Mieter das volle Risiko aufbürden, hätte das zur Folge, dass der Mieter seine Gewährleistungs- und Kündigungsrechte verlieren würde. Zusätzlich wäre er zur vollständigen Zahlung der Miete verpflichtet, obwohl die Nutzung der Mietsache wegen ihrer Beschaffenheit oder Lage gar nicht möglich ist. Das Ergebnis einer so umfassenden Befreiung des Vermieters wäre grob unbillig, sodass ►



Urlaub zum Jahresende ist beliebt. Nicht immer möchten Angestellte aber genau dann freinehmen, wenn der Praxisinhaber Schließzeiten plant.

GEWERBEBETRIEB VON MIETRÄUMEN: RECHTE UND PFLICHTEN DES VERMIETERS RUND UM BEHÖRDLICHE GENEHMIGUNGEN

Der Immobilienboom in Deutschland wirkt sich nicht nur auf Wohnraum, sondern auch auf Gewerbeflächen aus. Insbesondere in Ballungsgebieten steigt die Nachfrage stetig, während das Angebot sinkt. Da ist die Erleichterung groß, wenn man passende Mieträume findet.

Vor Abschluss des ersehnten Gewerbemietvertrages sollte man trotzdem die vertraglichen Regelungen genau prüfen. Denn in Gewerbemietverhältnissen können – anders als in Wohnmietverträgen – eine Vielzahl von Vermieterpflichten wirksam auf den Mieter abgewälzt werden.

► **GEWERBEBETRIEB VON MIETRÄUMEN:
RECHTE UND PFLICHTEN DES VERMIETERS
RUND UM BEHÖRDLICHE GENEHMIGUNGEN**

formulärmäßig vorgegebene, umfassend vereinbarte Haftungsfreizeichnungen in Mietverträgen unwirksam sind. Typische Fallgestaltungen sind fehlende behördliche Genehmigungen zur Nutzung von Wohnräumen als Gewerbefläche. In diesen Fällen verstößt der Praxisbetrieb gegen gesetzliche Regelungen über das sog. Zweckentfremdungsverbot, was im schlimmsten Fall mit einer Untersagung geahndet werden kann. Weiter ist denkbar, dass einzelne Räume bauordnungsrechtlich als Fluchtkorridore vorgesehen sind und nicht vom Mieter vollumfänglich genutzt oder nach Belieben gestaltet werden können. Daher ist es wichtig, dass der Vermieter die notwendigen behördlichen Erlaubnisse einholt und auf Nachfrage vor Vertragsabschluss nachweist. Sinnvoll wäre es weiter, im Mietvertrag ausdrücklich den Nutzungszweck der Mietfläche und eine Zusicherung des Vermieters für die Geeignetheit der Räume für die vertragliche Nutzung zu vereinbaren.



Für rein objektbezogene Genehmigungen ist bei Gewerbemieten grundsätzlich der Vermieter zuständig. Dazu zählen beispielsweise Brandschutzvorschriften und baurechtliche Regelungen.

Auch in Gewerbemietverhältnissen gilt die Regel: Vorsorge ist besser als Nachsorge. Das Mietrechtsteam bei MEYER-KÖRING Berlin steht Ihnen für eine Vertragsprüfung gern zur Verfügung!

THOMAS KRÜMMEL, LL.M.
Rechtsanwalt

SALOUMEH KARRENSTEIN
Rechtsanwältin



Fehlt die Abrechnungsgenehmigung, vergütet die KV erbrachte Leistungen aus formellen Gründen nicht.

ERNEUTE ABRECHNUNGS- GENEHMIGUNG BEI STATUSWECHSEL NICHT ERFORDERLICH

**Urteil des SG Berlin vom 11.06.2014
– S 83 KA 463/11**

Die Komplexität der vom Arzt zu beachtenden vertragsarztrechtlichen Vorschriften verursacht nicht selten formelle Fallstricke. Diese können für den Arzt teuer werden, insbesondere dann, wenn die Erbringung einzelner Leistungen an besondere Genehmigungen geknüpft sind. Denn liegen diese Genehmigungen nicht vor, werden die erbrachten Leistungen aus formellen Gründen auch nicht vergütet. Der Arzt erhält nicht einmal eine Erstattung seiner Sachkosten, sondern er hat die Leistung schlicht kostenfrei erbracht. Es hilft dem Arzt auch der Einwand nicht weiter, dass er die Voraussetzung für die Erteilung der Genehmigung grundsätzlich erfüllt hätte. Die Genehmigung muss zum Zeitpunkt der Leistungserbringung vorgelegen haben.

Eine rückwirkende Genehmigung wird nicht erteilt.

Zumindest bei Abrechnungsgenehmigungen können wir nun aber eine Erleichterung insbesondere für Berufsausübungsgemeinschaften (BAG) berichten. Nicht selten wird ein Arzt zunächst von einer BAG oder auch einem in Einzelpraxis tätigen Arzt angestellt, um die Zusammenarbeit zunächst zu erproben. Ziel ist es aber, langfristig gleichberechtigt als Partner zusammenzuarbeiten. Für den angestellten Arzt wird dann zunächst eine Anstellungsgenehmigung vom Zulassungsausschuss genehmigt. Die erforderlichen Abrechnungsgenehmigungen für bestimmte Leistungen werden für den angestellten Arzt zunächst von der BAG beantragt und entsprechend der BAG erteilt.

Hat sich die Zusammenarbeit bewährt und der zunächst angestellte Arzt wird als Partner in die BAG aufgenommen, so wird die Anstellungsgenehmigung vom Zulassungsausschuss aufgehoben und ►

► ERNEUTE ABRECHNUNGSGENEHMIGUNG BEI STATUSWECHSEL NICHT ERFORDERLICH

eine persönliche Zulassung erteilt. In tatsächlicher Hinsicht ändert sich nichts, der zunächst angestellte Arzt erbringt seine Leistung weiter in denselben Räumen mit denselben Geräten.

Erneute Abrechnungsgenehmigung bei Wechsel von Anstellungsgenehmigung zu persönlicher Zulassung nicht erforderlich

Die KV hatte sich auf den Standpunkt gestellt, dass hier erneut wegen des Statuswechsels eine Abrechnungsgenehmi-

gung beantragt werden müsste. In unserem konkreten Fall entstand im Anschluss an den Statuswechsel eine Lücke von sechs Wochen, in der keine gesonderte Abrechnungsgenehmigung für die nun persönlich zugelassene Ärztin vorlag. Die in dieser Zeit erbrachten Leistungen wurden von der KV nicht vergütet. Dagegen hat die BAG Klage erhoben und vom Sozialgericht Berlin bereits mit Urteil vom 11.06.2014 (AZ.: S 83 KA 463/11) Recht bekommen. Die dagegen von der KV eingelegte Berufung wurde vor kurzem zurückgenommen, sodass das Urteil erst jetzt rechtskräftig geworden ist. Der Berufungsrücknahme ging ein Hinweis des LSG voraus, wo-

nach auch nach dortiger Auffassung die zunächst für die Anstellungsgenehmigung erteilte Abrechnungsgenehmigung bei einem Statuswechsel fortwirkt, wenn weder persönlich noch apparativ eine relevante Änderung eingetreten sei.

Fazit: Die von den Gerichten geäußerte Auffassung ist zu begrüßen, stellt sie sich doch klar gegen einen überzogenen Formalismus im Rahmen der Abrechnung. Für Berufsausübungsgemeinschaften wird eine mögliche teure Fehlerquelle ausgeschaltet.

TORSTEN VON DER EMBSE
Fachanwalt für Medizinrecht ■



Die Verlegung von Arztstellen ist aus Sicht des BSG selbst dann keine Grundlage für die Zulassung eines neuen MVZ, wenn sie keine Auswirkung auf die Bedarfsplanung insgesamt hat.

NEUES ZUR MVZ-GRÜNDUNG

Das Bundessozialgericht hat die Gründungsvoraussetzungen für ein MVZ weiter konkretisiert. Zur Gründung eines MVZ mit angestellten Ärzten muss dem MVZ für jeden Arzt eine Anstellungsgenehmigung erteilt werden. Dies kann durch die Umwandlung freier Zulassungen in Anstellungsgenehmigungen erfolgen.

Zu entscheiden war nun die Frage, ob ein MVZ auch durch die Verlegung von

bereits existierenden Anstellungsgenehmigungen gegründet werden kann. Hierzu sollten genehmigte Anstellungen aus einem bestehenden MVZ in ein neu zu gründendes MVZ desselben Trägers verlegt werden.

Die Verlegung von Arztstellen erfolgt auf der Grundlage von § 27 Abs. 7 Ärzte-Zulassungsverordnung. Danach ist die Verlegung zulässig, wenn Gründe der vertragsärztlichen Versorgung dem nicht entgegenstehen und es sich um Anstellungsgenehmigung desselben MVZ-Trägers handelt.

Zulassungsausschuss, Berufungsausschuss und das angerufene Sozialgericht lehnten das Zulassungsbegehren für das neue MVZ ab. Die Entscheidung wurde durch das Bundessozialgericht in seiner Sitzung vom 11. Oktober 2017 bestätigt. Wie das Bundessozialgericht in seinem Terminbericht ausführt, kann die Regelung zur Verlegung von Arztanstellung nach ihrem Wortlaut, ihrer systematischen Stellung und Entstehungsgeschichte keine Grundlage für die Schaffung eines neuen, zusätzlichen Zulassungsstatus in Form einer MVZ-Zulassung sein. Unbeachtlich ist dabei, so das Bundessozialgericht, dass die angestrebte MVZ-Zulassung aus Sicht der Bedarfsplanung neutral wäre, weil das zusätzliche MVZ die Zahl der genehmigten Arztanstellungen weder erhöht noch verringert hätte.

Auch für Praxen mit angestellten Ärzten dürfte damit die MVZ-Gründung erschwert sein. War es bisher möglich, die Anstellungsgenehmigung auf das neu zu gründende MVZ durch Verlegung zu übertragen, dürfte diesem Vorgehen die nun ergangene Entscheidung des Bundessozialgerichts entgegenstehen. An dieser Stelle bedarf es zukünftig anderen Gestaltungsvarianten, um eine sichere MVZ-Gründung zu ermöglichen.

DR. SEBASTIAN THIEME
Fachanwalt für Medizinrecht ■

DER EINVERNEHMLICHE AUSSTIEG AUS EINER GEMEINSAMEN BERUFS AUSÜBUNG



Der Ausstieg aus einer BAG ist häufig in veralteten Gesellschaftsverträgen geregelt und wirft viele Fragen auf.

Lieber ein Ende ohne Schrecken als ein Schrecken ohne Ende: Viele Niedergelassene sind heute gemeinsam in Form einer Berufsausübungsgemeinschaft oder einem Medizinischen Versorgungszentrum tätig. Zum Ende des Berufslebens stellt sich die Frage: Wie und unter welchen Rahmenbedingungen beende ich meine Tätigkeit? Abgesehen von Nachbesetzungsverfahren sowie der Praxisbewertung sollte auch im Blick behalten werden, wie die Vorschriften des vorhandenen Gesellschaftsvertrages das Ausscheiden bzw. die Kündigung regeln.

Ein frühzeitiger Blick in den Gesellschaftsvertrag ist zu empfehlen, um möglicherweise veraltete Regelungen zum Ausstieg anzupassen. Die Umstände in der Gesellschaft können heute andere sein als zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vor zehn oder zwanzig Jahren.

Einerseits hat sich evtl. die personelle Besetzung innerhalb der Gesellschaft geändert. Andererseits wird vielleicht auch der Gesellschaftsvertrag nicht mehr so streng „gelebt“ wie festgeschrieben, da äußere oder innere Umstände dazu Anlass geboten haben, vgl. auch in [MK MED 02/2017](#) („Dauerbrenner Praxisgemeinschaft – Fehler können teuer werden“). Viele Verträge „verschwinden“ nach der Unterzeichnung in der Schublade. Auch nehmen viele ältere Verträge Bezug auf ein „altersbedingtes Ausscheiden“ bzw. die vertragsärztlichen Altersgrenzen – die es aber bereits seit vielen Jahren nicht mehr gibt. In solchen Verträgen stellt sich dann die Frage, wann überhaupt von einem altersbedingten Ausscheiden die Rede sein kann und wie dies dann zu handhaben ist. Hier ist durch reinen Zeitablauf und Aktivitäten des Gesetzgebers eine Vertragslücke entstanden.

Nachdem der Vertrag dann aus Anlass des Ausstiegs aus der Schublade hervorgeholt wurde, rücken in der Praxis oftmals folgende Punkte in den Fokus:

- Wie kann ich aus der Gesellschaft ausscheiden?
- Welche Folgen hat mein Ausscheiden?
- Wie kündige ich richtig und welche Kündigungsfristen muss ich beachten?
- Erhalte ich eine Abfindung?
- Wie erfolgt die finanzielle Auseinandersetzung mit einem Mitgesellschafter?
- Unterliege ich nach meinem Ausscheiden einem Wettbewerbsverbot?
- Kann ich meinen Gesellschaftsanteil verkaufen?
- Wer übernimmt meinen Versorgungsauftrag?
- Was muss ich nach dem Ausstieg beachten?
- Gibt es nachträgliche Pflichten aus dem Gesellschaftsverhältnis?
- Muss ich bei meinem Ausstieg arbeitsrechtlich etwas beachten?

Es spricht vieles dafür, sich mit dem eigenen Gesellschaftsvertrag auseinanderzusetzen und diesen einer Prüfung zu unterziehen, bevor man in die „in heiße Phase“ des Ausstiegs eintritt. Mögliche Streitpunkte können so einvernehmlich mit den anderen Gesellschaftern abgeklopft werden, ohne dem Druck eines Auseinandersetzungsverfahrens (sei es außergerichtlich oder gerichtlich) unterworfen zu sein. Die berufliche Laufbahn in der Gesellschaft kann so zu einem für alle Beteiligten erfreulichen Ende geführt werden – ohne Schrecken.

WOLF CONSTANTIN BARTHA
Fachanwalt für Medizinrecht

ALEXANDER HELLE
Rechtsanwalt

IMPRESSUM

Redaktion

Wolf Constantin Bartha, Torsten von der Embse, Kirsten Paul, Dr. Sebastian Thieme

Herausgeber

MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Schumannstraße 18, 10117 Berlin
Telefon: +49 (0)30 206298-6
Telefax: +49 (0)30 206298-89

berlin@meyer-koering.de
www.meyer-koering.de

Alle Angaben sind trotz sorgfältiger Recherche ohne Gewähr.

Der MK med Quartalsnewsletter ersetzt nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall.

FrISChe Köpfe. Starke Wurzeln.

UNSERE EXPERTEN FÜR HEILBERUFE



Wolf Constantin Bartha



Dr. Christopher Liebscher, LL.M.



Torsten von der Embse



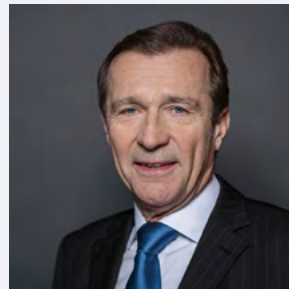
Dr. Sebastian Thieme



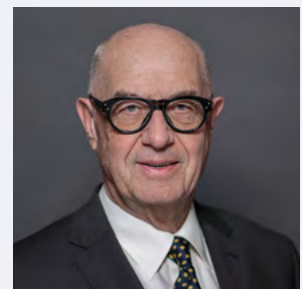
Thomas Krümmel, LL.M.



Alexander Helle



Dr. Reiner Schäfer-Gölz, Of Counsel



Jörg Robbers, Of Counsel

MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Bonn | Berlin

www.meyer-koering.de

BERLIN
Schumannstraße 18
10117 Berlin
Telefon +49 (0) 30 206298-6
Telefax +49 (0) 30 206298-89
berlin@meyer-koering.de

BONN
Oxfordstraße 21
53111 Bonn
Telefon +49 (0) 228 72636-0
Telefax +49 (0) 228 72636-77
bonn@meyer-koering.de