



## HERZLICH WILLKOMMEN BEI „MK med“ – UNSEREM QUARTALSNEWSLETTER FÜR HEILBERUFE

Liebe Leserin, lieber Leser,

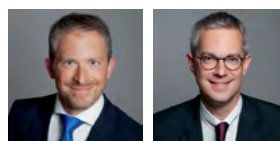
in der ersten Ausgabe des neuen Jahres haben wir für Sie wieder einige praxisbezogene Themen und Entwicklungen aufbereitet. Dünner wird das sprichwörtliche Eis nicht nur angesichts des herannahenden Frühlings, sondern auch für manche Berufsausübungsgemeinschaften mit ungleichberechtigten Partnern. Wir empfehlen deshalb dringend, sich mit den Grundsätzen der Rechtsprechung zum Abgrenzen von Partnern und Angestellten zu beschäftigen. Eine neue Entscheidung aus Baden-Württemberg unterstreicht die Gefahr. Zeitloser, aber immer wieder wichtig sind die Regeln zum Abfassen eines beanstandungsfreien Zeugnisses. Auch dazu finden Sie hier eine Übersicht. Psychotherapeuten sind ab dem kommenden Quartal von der

Pflicht betroffen, Sprechstunden anzubieten. MK med informiert über die wichtigsten Leitlinien.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und neue Erkenntnisse bei der Lektüre. Über Ihre Fragen, Lob, Kritik und Anregungen freuen wir uns unter [newsletter@meyer-koering.de](mailto:newsletter@meyer-koering.de).

Mit besten Grüßen

**Wolf Constantin Bartha**  
**Dr. Stephan Dornbusch**  
Geschäftsführende Partner



Wolf Constantin  
Bartha

Dr. Stephan  
Dornbusch

## PARTNER ODER ANGESTELLTER? VORSICHT BEI UNGLEICHEN RECHTEN UND PFLICHTEN IN DER BAG

Dass die Partner einer BAG ihre Zusammenarbeit nicht völlig frei und nur unter Beachtung des Gesellschaftsrechts ausgestalten können, ist weitgehend bekannt. Berufs- und Vertragsarztrecht, Rechtsprechung und Finanzbehörden stellen Anforderungen an den rechtlichen Status eines jeden Partners. So be-

tont das Bundessozialgericht (BSG), dass jeder Partner in „freier Praxis“ tätig sein müsse, wozu u.a. das Tragen eines wirtschaftlichen Risikos und grundsätzlich auch eine Beteiligung an den Werten der Praxis gehöre. Die Finanzbehörden, bestätigt durch den Bundesfinanzhof (BFH), fordern „Mitunternehmerinitiative“

### INHALT

- 1 Grußwort
- 1 Partner oder Angestellter? Rechte und Pflichten in der BAG
- 3 Berlin: Bedarfsplanung bei Praxisabgabe und Sitzverlegung
- 3 Rechtliches zum Arbeitszeugnis
- 4 Sprechstundenpflicht für Psychotherapeuten
- 5 Sozialgericht Marburg: Zulassungsentzug bei mehrfacher fehlerhafter Abrechnung

und „Mitunternehmerisiko“. Fehlt es daran droht – vereinfacht gesagt – die Einordnung des betroffenen Partners als Angestellter. Dies hat vielfältige Konsequenzen, sowohl vertragsarztrechtlich als auch sozialversicherungsrechtlich und steuerlich. Eine solche „Statusverfehlung“ wird also teuer und ärgerlich, manchmal auch existenzbedrohend.

Nun liegt mit einem aktuellen Urteil (vom 23.11.2016, Az. L 5 R 1176/16) des LSG Baden-Württemberg eine neue Entscheidung vor, die die restriktiven Entwicklungen der jüngeren Zeit bestätigt, bündelt und verschärft:

Ein Zahnarzt und eine Zahnärztin begründeten eine BAG, diese wurde vom Zulassungsausschuss genehmigt. Ihr Vertrag sah vor, dass die Zahnärztin als „Gewinnanteil“ 30 Prozent der von ▶

► PARTNER ODER ANGESTELLTER?  
VORSICHT BEI UNGLEICHEN RECHTEN UND  
PFLICHTEN IN DER BAG

ihr persönlich erwirtschafteten Honorare erhält. Aus den verbleibenden Einnahmen wurden die Praxiskosten gezahlt, den Rest sollte der Zahnarzt erhalten, der der BAG auch das gesamte materielle Vermögen zur Verfügung stellte. Die Zahnärztin musste weder eine Einlage leisten, noch sich am vorhandenen materiellen Vermögen oder dessen künftiger Beschaffung beteiligen. An den Kosten der Praxis war sie, mit Ausnahme des Umstandes, dass eben nur 30 Prozent des von ihr erwirtschafteten Hono-

rars an sie ausgezahlt werden sollten, nicht beteiligt. Eine Regelung zum Verteilen von Verlusten sah der Vertrag nicht vor. Beide Partner sollten geschäftsführungsbefugt sein, im Innenverhältnis bedurften wirtschaftlich bedeutsamere Maßnahmen wie die Kündigung von Anstellungsverhältnissen oder Entscheidungen von gewisser wirtschaftlicher Tragweite aber immer der Zustimmung des Zahnarztes. Im Fall ihres Ausscheidens sollte die Zahnärztin eine pauschale Abfindung erhalten.

Das Gericht entschied: Die Zahnärztin sei sozialversicherungsrechtlich nicht freiberuflich und vertragsarztrechtlich nicht

Die Konsequenzen einer solchen Bewertung können erheblich sein: Es sind Beiträge zur Sozialversicherung nachzuzahlen, zudem ist in vertragsärztlicher Hinsicht ein Regress der an die BAG gezahlten Honorare zu befürchten. Auch steuerlich drohen Konsequenzen. Kurz: eine potenziell katastrophale Situation. Was ist nun zwischen den Partnern einer BAG, die nicht völlig gleichberechtigt sein wollen, zu beachten? Völlig neu sind die Feststellungen des LSG nicht. So war z.B. durch die Rechtsprechung des BFH bereits seit dem Jahr 2015 klar, dass eine Beteiligung eines Partners nur am selbst erwirtschafteten Umsatz als „Gewinnverteilung“ problematisch sein kann. Wenngleich ja stets eine „Einzel-fallbetrachtung“ vorzunehmen ist, lassen sich einige zentrale Eckpunkte aus den bisher bekannten Entscheidungen herausarbeiten:

- Zu verteilen ist der Gewinn der Gesellschaft. Ein Anknüpfen nur an den selbst erzielten Umsatz genügt nicht.
- Jeder Gesellschafter muss an einem eventuellen Verlust der Gesellschaft beteiligt sein.
- Auch das Kostenrisiko muss von allen Gesellschaftern getragen werden.
- Geschäftsführungsbefugnisse sollten möglichst gleichberechtigt ausgestaltet sein.
- Jeder Gesellschafter sollte mit einem gewissen Kapitaleinsatz an der Gesellschaft beteiligt sein.

**Ganz wichtig:** Eine Genehmigung der BAG und ihres Vertrages durch den Zulassungsausschuss bindet nicht die Gerichte und schafft insoweit keine Rechtssicherheit. Vor dem Hintergrund der verschärften Anforderungen und der drohenden Risiken ist es daher bedeutend, bestehende Verträge von Zeit zu Zeit zu überprüfen und an neue Entwicklungen anzupassen – auch Verträge müssen dann und wann zur Inspektion.

**Wolf Constantin Bartha**  
Fachanwalt für Medizinrecht



Die Partner einer Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) sollten die Konditionen ihrer Zusammenarbeit regelmäßig überprüfen und anpassen.

IMPRESSUM

Schriftleitung

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

Herausgeber

Meyer-Köring Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Oxfordstraße 21, 53111 Bonn  
Fon +49 (0) 228 72636-0  
Fax +49 (0) 228 72636-77  
www.meyer-koering.de  
bonn@meyer-koering.de

Alle Angaben sind trotz sorgfältiger Recherche ohne Gewähr. Der *MK med* *Quartalsnewsletter* ersetzt nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall.

in „freier Praxis“ tätig. Dies ergebe die gebotene Gesamtbetrachtung der Konditionen der Zusammenarbeit. Der Zahnarzt stelle alle Betriebsmittel auf seine Kosten zur Verfügung, die Zahnärztin sei letztlich nicht am Gewinn der Gesellschaft, sondern (nur) an ihrem eigenen Umsatz beteiligt. Die Zahnärztin sei in einen fremden Betrieb eingegliedert. Sie trage kein Kostenrisiko, und auch die Abrechnung gegenüber der KZV und den Patienten erfolge durch den Zahnarzt. Ihre Geschäftsführungsbefugnis sei intern beschränkt. Auch in weiteren Regelungen seien Sonderrechte für den Seniorpartner enthalten. Dass die Zahnärztin zahnmedizinisch weisungsfrei sei, selbst eine Zulassung hielte und im Verhältnis zwischen den Partnern nicht noch eine Haftungsfreistellung vereinbart sei, ändere an der Bewertung nichts.

## BERLIN: BEI PRAXISABGABE UND SITZVERLEGUNG AKTUELLE BEDARFSPLANUNG BEACHTEN

Im Dezember 2016 wurden die neuen Zahlen zur vertragsärztlichen Bedarfsplanung in Berlin bekanntgegeben. Es bestehen in allen Fachdisziplinen weiterhin erhebliche Versorgungsunterschiede zwischen den einzelnen Stadtbezirken. So liegt beispielsweise der Versorgungsgrad im Fachbereich Psychotherapie im Stadtbezirk Charlottenburg-Wilmersdorf bei 462 Prozent, in Marzahn-Hellersdorf dagegen bei nur 46 Prozent.

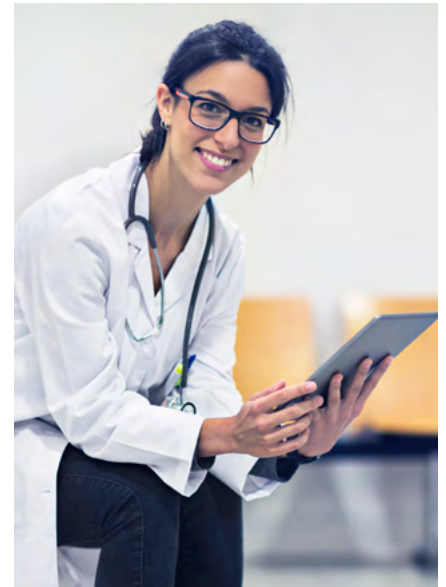
Aus Sicht der niedergelassenen Vertragsärzte und Vertragspsychotherapeuten ist der Versorgungsgrad relevant, wenn es um die Praxisabgabe oder Sitzverlegung geht.

Ab einem Versorgungsgrad von 140 Prozent kann eine Nachbesetzung vom Zulassungsausschuss abgelehnt werden, wenn diese aus Versorgungsgründen nicht erforderlich ist und keiner der gesetzlichen Ausnahme-Tatbestände zur Nachbesetzung vorliegt. Wird der Antrag abgelehnt, ist der Praxisinhaber laut Gesetz zu entschädigen, und zwar in Höhe des Verkehrswerts der Praxis. Der Verkehrswert liegt dabei aber sicherlich

unterhalb der sonst üblicherweise zu zahlenden Kaufpreise. Ein Ausnahmetatbestand liegt beispielsweise dann vor, wenn die Zusammenarbeit mit einem bisherigen Praxispartner mindestens drei Jahre andauerte. Auch die Bereitschaft des Nachfolgers, den Versorgungsauftrag in einen unterversorgten Planungsbereich zu verlegen, stellt einen Ausnahmetatbestand dar. Nach der derzeitigen Spruchpraxis des Zulassungsausschusses sind dies alle Bezirke mit einem Versorgungsgrad von unter 140 Prozent.

Hierbei zeigt sich erneut, dass die Praxisabgabe langfristig geplant werden sollte, um unter allen rechtlichen Möglichkeiten die beste Strategie zu wählen.

Neben dem Thema der Praxisabgabe ist der Versorgungsgrad auch beim Verlegen des Praxissitzes zu beachten. Eine Verlegung ist nur innerhalb des Bezirks oder in einen schlechter versorgten Stadtbezirk möglich. So kann beispielsweise problemlos eine psychotherapeutische Zulassung vom Stadtbezirk Charlottenburg nach Mitte oder Lichtenberg verlegt werden. Der umgekehrte Weg



Entscheidend für die Verlegung eines Vertragsarztsitzes ist der örtliche Versorgungsgrad.

von Lichtenberg nach Charlottenburg ist jedoch aufgrund der unterschiedlichen Versorgungssituation versperrt.

Die aktuellen Versorgungsgrade sind auf der Internetseite von [„berlin.de“](http://berlin.de) unter der Stichwortsuche [„Ambulante Bedarfsplanung und Versorgungssteuerung“](#) abrufbar.

**Dr. Sebastian Thieme**  
Fachanwalt für Medizinrecht

## „ZU UNSERER VOLLSTEN ZUFRIEDENHEIT“ – RECHTLICHES ZUM ARBEITSZEUGNIS

Auch wenn heutige Arbeitnehmer nicht mehr wie Dienstboten im feudalen Preußen zu Beginn eines Dienstantritts das vorherige Arbeitszeugnis aus ihrem „Gesindedienstbuch“ bei der örtlichen Polizeibehörde vorlegen müssen, können schlechte Referenzen die Arbeitssuche auch heute erschweren. Entsprechend oft kommt es zum Streit über Arbeitszeugnisse.

Nach Ende des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis. Dieses muss mindestens Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit enthalten (einfaches

Zeugnis). Der Arbeitnehmer kann darüber hinaus verlangen, dass zusätzliche Angaben hinsichtlich Leistung und Verhalten aufgenommen werden (qualifiziertes Zeugnis). Während des laufenden Arbeitsverhältnisses kann ein Anspruch auf ein sog. Zwischenzeugnis bestehen, wenn dafür ein berechtigtes Interesse besteht, beispielsweise bei einem Vorgesetztenwechsel oder einer in Aussicht gestellten Kündigung.

Das Zeugnis ist auf dem üblichen Briefbogen zu erstellen, wobei es keine Korrekturen oder Streichungen enthalten darf. Laut Bundesarbeitsgericht darf es geknickt sein, allerdings nur so, dass bei späterer Vervielfältigung keine Kopierstreifen entstehen. Datum muss grundsätzlich das Datum des Ausstellungstages sein, nicht das des tatsächlichen

Endes des Arbeitsverhältnisses. Ein vom Arbeitgeber berichtiges Zeugnis ist allerdings auf das ursprüngliche Erstellungsdatum zurückzudatieren.

**Zum Inhalt gilt:** Einerseits ist das Zeugnis Bewerbungsunterlage für den Arbeitnehmer. Deshalb muss es „wohlwollend“ formuliert sein. Andererseits soll es den neuen Arbeitgeber unterrichten. Damit beschränkt die „Wahrheitspflicht“ den „Wohlwollensgrundsatz“. Denn der neue Arbeitgeber hat ein schutzwürdiges Interesse an einer möglichst wahrheitsgemäßen Unterrichtung. Nachteilig zu bewertende Tatsachen müssen nicht verschwiegen werden, wenn sie bedeutsam für das Beurteilen der Leistung sind. Einmalige Vorfälle oder Umstände sind nur zu erwähnen, wenn sie charakteristisch für den Arbeitnehmer sind. ▶

► „ZU UNSERER VOLLSTEN ZUFRIEDENHEIT“ –  
RECHTLICHES ZUM ARBEITSZEUGNIS

Geheime Botschaften darf ein Zeugnis nicht enthalten; es muss klar und verständlich formuliert, zudem schlüssig und frei von Wertungswidersprüchen sein. Grund und Art der Beendigung sind grundsätzlich nur auf Wunsch des Arbeitnehmers aufzunehmen.

Wie der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben insgesamt erledigte, wird regelmäßig mit folgenden Standardformulierungen umschrieben:

- stets zu unserer vollsten Zufriedenheit (sehr gut);
- stets zu unserer vollen Zufriedenheit (gut);
- zu unserer vollen Zufriedenheit (durchschnittlich);
- zu unserer Zufriedenheit (unterdurchschnittlich);
- im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit (mangelhaft).

Häufig endet das qualifizierte Zeugnis mit einer Schlussformulierung, in der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für seine Arbeit dankt und gute Wünsche für die

Zukunft ausspricht. Einen Anspruch auf derartige „warme“ Abschiedsworte gibt es laut Bundesarbeitsgericht allerdings nicht.

Im Falle eines Rechtsstreits über die (Leistungs)bewertung müssen der Arbeitgeber eine unterdurchschnittliche Leistung (schlechter als „befriedigend“) und der Arbeitnehmer eine überdurchschnittliche Leistung (besser als „befriedigend“) darlegen und beweisen.

**Dr. Christopher Liebscher**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Medizinrecht ■

## SPRECHSTUNDENPFLICHT NUN AUCH FÜR PSYCHOTHERAPEUTEN

Ab dem zweiten Quartal 2017 gelten Neuregelungen in der Psychotherapie-Richtlinie des G-BA, die viele Psychotherapeuten zur Anpassung ihrer Praxisorganisation veranlassen wird.

Zum einen besteht nun die Pflicht, gesonderte Sprechstunden anzubieten (§ 11 Psychotherapeuten-Richtlinie). Diese Sprechstunden sollen einen niedrigschwelligen Zugang zur ambulanten psychotherapeutischen Versorgung erleichtern und insbesondere klären, ob eine Krankheitswertstörung vorliegt und weitere fachspezifische Hilfen im System der gesetzlichen Krankenversicherung notwendig sind. Das Sprechstundenangebot ist eine Voraussetzung für die probatorischen Sitzungen, die (ebenfalls neu geschaffene) psychotherapeutische Akutbehandlung sowie die anerkannten Psychotherapieverfahren.

Die Sprechstunden sind ein neues Versorgungsangebot. Trotz gleicher Terminologie dürfen sie nicht mit der Pflicht, gemäß § 17 BMV-Ä bei einem vollen Versorgungsauftrag mindestens 20 Sprechstunden wöchentlich anzubieten, verwechselt werden.

Bei der Organisation steht es dem Therapeuten frei, ob er eine offene Sprech-



Ab April müssen Psychotherapeuten Sprechstunden anbieten. Pro Woche müssen dafür grundsätzlich bis zu 100 Minuten eingeplant werden.

stunde anbietet oder diese Sprechstunden nur nach Terminvergabe durchführt. Eine „Sprechstunde“ muss mindestens 25 Minuten lang sein. Entscheidend ist, dass mindestens 100 Minuten pro Woche bei einem vollen Versorgungsauftrag (entsprechend 50 Minuten bei hälftigem Versorgungsauftrag) angeboten werden. Allerdings erhalten die Kassenärztlichen Vereinigungen die Möglichkeit, höhere Mindestzeiten für ihren Bezirk festzulegen. Die Sprechstundenzeiten sind der Kassenärztlichen Vereinigung anzuzeigen.

Die Sprechstunden werden allerdings nicht dafür genutzt werden können, wesentliche Teile der Behandlung dorthin zu verlagern. Es sind bei Erwachsenen maximal 150 Minuten, bei Kindern und Jugendlichen 250 Minuten je Krankheits-

fall abrechenbar. Sie stehen ausdrücklich neben der Richtlinien-therapie und werden entsprechend auf die Therapiekontingente nicht angerechnet.

Zum anderen müssen Psychotherapeuten ab dem 01.04.2017 bei einem vollen Versorgungsauftrag mindestens 200 Minuten pro Woche telefonisch erreichbar sein. Eine persönliche Erreichbarkeit ist nicht erforderlich. Es genügt, wenn diese Zeiten mit einem Mitarbeiter in der Praxis besetzt sind. Die 200 Minuten können maximal in acht Einheiten zu je 25 Minuten eingeteilt werden (§ 1 Abs. 8 Psychotherapie-Richtlinie). Auch diese Zeiten sind der kassenärztlichen Vereinigung anzuzeigen.

**Torsten von der Embse**  
Fachanwalt für Medizinrecht ■

## SOZIALGERICHT MARBURG BESTÄTIGT: MEHRFACHE FEHLERHAFTER ABRECHNUNG KANN ZUM ZULASSUNGS-ENTZUG FÜHREN

Das Sozialgericht Marburg (Urteil vom 07.09.2016, Az. S 12 KA 179/16) hat in einem Rechtsstreit zwischen einem Anästhesisten und dem Berufungsausschuss entschieden, dass bei gröblicher Verletzung der vertragsärztlichen Pflichten, insbesondere aufgrund zeitbezogener Plausibilitätsprüfungen, ein Zulassungsentzug gerechtfertigt sein kann. Im konkreten Fall hatte die zuständige KV gegen den Arzt über Jahre immer wieder erhebliche Honorarregresse festgesetzt, insbesondere wegen zeitlich implausibler Abrechnung, aber auch wegen anderer Unrichtigkeiten. Auch

ein Verfahren wegen Abrechnungsbeitrag wurde eingeleitet und führte zur Anklage gegen den Arzt. In seinen Leitsätzen stellt das Gericht fest:

1. Weder die Zulassungsgremien noch die Gerichte sind verpflichtet, ein Zulassungsentziehungsverfahren wegen anhaltender staatsanwaltschaftlicher Ermittlungen oder eines gerichtlichen Strafverfahrens auszusetzen.
2. Die Zulassungsgremien und Gerichte können sich bei einer Zulassungsentziehung wegen gröblicher Pflichtverletzung auf bestandskräftige und nicht bestandskräftige Honorarberichtigungsbescheide berufen, ohne in eine detaillierte Prüfung einzutreten – jedenfalls dann, wenn es an der

Offensichtlichkeit einer Rechtswidrigkeit der Bescheide oder an einem substantiierten Vorbringen des Vertragsarztes fehlt.

3. Eine Zulassungsentziehung aufgrund fehlerhafter Abrechnung in mehreren Quartalen mit einem Schaden in Höhe von wenigstens über 180.000 Euro ist nicht unverhältnismäßig.

Die Rechtsprechung verdeutlicht immer wieder, dass die Pflicht „zur peinlich genauen Abrechnung“ eine der zentralen Pflichten des Vertragsarztes ist. Verstöße können im schlimmsten Falle also nicht nur Regresse zur Folge haben, sondern existenzvernichtend sein.

**Wolf Constantin Bartha**  
Fachanwalt für Medizinrecht

## UNSERE EXPERTEN FÜR HEILBERUFE



Wolf Constantin Bartha



Dr. Christopher Liebscher, LL.M.



Verena Fausten



Torsten von der Embse



Dr. Sebastian Thieme



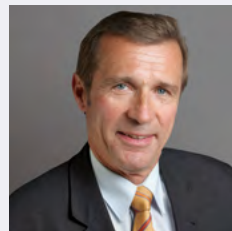
Giacomo Henrico Puccio, LL.M.



Mario Knepper



Thomas Krümmel, LL.M.



Dr. Reiner Schäfer-Göhlz,  
Of Counsel



Jörg Robbers, Of Counsel

**MEYER-KÖRING**  
Rechtsanwälte Steuerberater  
Partnerschaftsgesellschaft mbB

[www.meyer-koering.de](http://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](mailto: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](mailto:bonn@meyer-koering.de)