

Fachgebiet: Recht

Jens Buiting
Buiting & Teßmer Rechtsanwälte PartGmbH
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht,
LL.M. Medizinrecht

Aktuelle Entscheidungen im Vertragsarztrecht

1. Vorbereitungsassistent im zahnärztlichen MVZ

Das Bundessozialgericht hat (erfreulicherweise) mit Urteil vom 11.02.2020 (AZ: B 6 KA 1/19) das Urteil des Sozialgericht Düsseldorf - S 2 KA 77/17, 05.12.2018 aufgehoben.

Die Revision des klagenden Zahnarztes als Träger eines MVZ hat Erfolg. Die beklagte Kassenzahnärztliche Vereinigung (KZÄV) hätte die Beschäftigung der Zahnärztin P. als Vorbereitungsassistentin wie beantragt genehmigen müssen, obwohl im MVZ bereits ein weiterer Vorbereitungsassistent tätig war. Zwar ist § 32 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 3 Abs. 3 Zahnärzte-ZV so zu verstehen, dass ein in Einzelpraxis tätiger Vertragszahnarzt nicht mehr als einen Vorbereitungsassistenten zeitgleich beschäftigen darf. Daraus folgt aber nicht, dass auch in einem MVZ unabhängig von dessen Größe höchstens ein Vorbereitungs-

assistent beschäftigt werden dürfte. Bereits in einer aus mehreren Zahnärzten bestehenden Berufsausübungsgemeinschaft darf für jeden Vertragszahnarzt mit voller Zulassung ein Vorbereitungsassistent beschäftigt werden. Bei der gebotenen entsprechenden Anwendung dieser Grundsätze auf MVZ hat das entgegen der Auffassung des SG zur Folge, dass die Zahl der Vorbereitungsassistenten, die in dem MVZ tätig werden dürfen, davon abhängt, wie viele Versorgungsaufträge durch das MVZ erfüllt werden. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der ärztliche Leiter des MVZ angestellter Zahnarzt oder Vertragszahnarzt ist oder ob das MVZ seine Versorgungsaufträge im Übrigen durch Vertragszahnärzte oder durch angestellte Zahnärzte erfüllt. Diese Grundsätze gelten im Übrigen auch, wenn mehrere Versorgungsaufträge in der Weise wahrgenommen wer-

den, dass Zahnärzte als Angestellte bei einer BAG oder einem Vertragszahnarzt tätig werden.

2. Widerruf der Approbation wegen nichtberufsspezifischer Pflichtverletzung (Steuerhinterziehung)

Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen hat mit Beschluss vom 03.02.2020 (AZ: 13 A 296/19) entschieden, dass der Widerruf der Approbation sich nicht nur aus einer Pflichtverletzung gegen berufsspezifische Pflichten ergeben kann.

Es käme darauf an, dass es sich um eine gravierende Verfehlung handelt, die geeignet ist, das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Berufsstand nachhaltig zu erschüttern.

Im hier vorliegenden Fall der Steuerhinterziehung wurde eine dem Arzt obliegende Pflicht, sein Einkommen aus seiner Berufstätigkeit als Arzt ordnungsgemäß zu versteuern, verletzt. Diese Verpflichtung ist zumindest mittelbar auch eine berufsspezifische Pflicht. Bei entsprechender Schwere im Einzelfall können auch nichtberufsspezifische Pflichtverletzungen geeignet sein, das Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und Patienten nachhaltig zu erschüttern.

Fortsetzung

Aktuelle Entscheidungen im Vertragsarztrecht

Auch wenn nicht jedes Steuervergehen die Annahme der Unwürdigkeit rechtfertigt, ist eine solche Annahme jedenfalls regelmäßig in Fällen gerechtfertigt, in denen ein schwerwiegendes, beharrliches steuerliches Fehlverhalten die Annahme rechtfertigt, der Arzt setze sich im eigenen finanziellen Interesse in einem erheblichen Maß über strafbewehrte, im Interesse der Allgemeinheit bestehende Bestimmungen hinweg.

Anmerkung von Buiting & Teßmer:

Damit setzt sich die Rechtsprechung fort, dass Vermögensdelikte grundsätzlich problematisch sind. Die Argumentation, dass, wenn jemand mit dem Geld anderer (hier des Staates) nicht ordentlich umgeht, findet sich auch bei Zulassungsentziehungen wegen Betrugs, Untreue o. ä.

3. Dokumentationspflicht / sachlich-rechnerische Berichterstattung

Das Sozialgericht Kiel hat in einem Urteil vom 16.10.2019 (AZ: S 2 KA 118/18) noch einmal klargestellt, dass der Vertragsarzt seine Tätigkeit

durch geeignete Dokumentation zu beweisen hat. Insbesondere gilt dies für obligate Leistungsinhalte bei der Abrechnung von EBM Leistungen.

Das Gericht urteilt, dass allein aus der Notiz einer EBM-Position in der Karteikarte nicht zu entnehmen wäre, dass alle Leistungsvoraussetzungen tatsächlich vorgelegen haben. Wenn Zweifel daran bestehen, dass alle Abrechnungsvoraussetzungen vorliegen, hat der Arzt diese anhand der Dokumentationen im Sinne von § 57 BMV-Ä nachzuweisen.

Im Fall selbst ging es unter anderem um die Abrechnung der Nr. 35110 EBM. Das Gericht war der Auffassung, dass bei dieser Leistung die Dokumentation zu erwarten ist, welche Beschwerden als psychosomatisch identifiziert wurden und welche Gesprächstechnik angewandt wurde, um verbal zu intervenieren. Diese Erwartungshaltung liegt in den Regelungen in der Psychotherapierichtlinie (§§ 24, 25) und der nach §§ 5 VI der Psychotherapie-Vereinbarung erforderlichen Weiterbildung für die Durchführung der

verbalen Intervention bei psychosomatischen Krankheitszuständen mit den dort genannten Weiterbildungsinhalten begründet.

Anmerkung von Buiting & Teßmer:

Achten Sie auf eine ausreichende Dokumentation. Im Rahmen der Leistungserbringung müssen Sie nicht nur Leistungsinhalte nachweisen, sondern auch im Rahmen von Haftungsprozessen benötigen Sie die möglichst ausführliche Dokumentation, um Ansprüche ggf. abzuwehren. Es häufen sich derzeit Verfahren, in denen sachlich-rechnerische Honorarberichtigungen allein mit der zu dürftigen Dokumentation begründet werden. Es stellt sich in diesen Fällen natürlich die Frage, inwieweit bei Leistungen, bei denen die Dokumentation nicht als obligater und damit (mit-)vergüteter Bestandteil aufgelistet wird, eine ausführliche Dokumentation gefordert werden kann und wann eine Dokumentation ausreichend ist. Was muss denn dort aufgeführt sein? Und wie individuell?

4. Praxisnachfolge in BAG setzt Kooperationsbereitschaft der verbliebenen Gesellschafter voraus

Das Landessozialgericht

Fortsetzung

Aktuelle Entscheidungen im Vertragsarztrecht

NRW hat sich mit Beschluss vom 24.06.2019 (AZ: L 11 KA 62/18 B ER) deutlich gegen die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gewendet, nach der im Rahmen der Auswahl eines Nachfolgers die Kriterien Approbationsalter und Dauer der ärztlichen Tätigkeit auf fünf Jahre begrenzt seien. Nach Ansicht des Bundessozialgerichts ist dies anzunehmen, da diese Kriterien darauf abzielten, einen gewissen Erfahrungsstand und den dadurch erworbenen Standard zu berücksichtigen, der nach fünf Jahren erreicht sei. Diese Behauptungen sind nach Auffassung des LSG weder empirisch belegt noch sonst valide. Sie widersprechen auch den gesetzlichen Vorgaben. Der Katalog des § 103 IV 5 Nrn. 1 ff. SGB V enthält eine solche Restriktion nicht. Im Übrigen führt dieser rechtlich bedenkliche Ansatz dazu, dass die in § 103 IV 5 Nrn. 1 bis 3 ff. SGB V verorteten Kriterien weithin obsolet werden, nämlich immer dann, wenn die Bewerber die vom BSG generierte Frist überschreiten. Im zugrundeliegenden Fall ging es um die Auswahl

zwischen einer Bewerberin, die länger in der Warteliste eingetragen war als der zweite Bewerber, die aber von der verbleibenden BAG-Partnerin des Praxisabgebers nicht gewünscht war. Letztere hatte sich für den Bewerber ausgesprochen.

Das LSG beurteilte dies wie folgt:

Unmissverständlich ordnet das Gesetz an, dass die Dauer der Eintragung in die Warteliste zu berücksichtigen „ist“. Das ist eindeutig und nicht disponibel (hierzu LSG Nordrhein-Westfalen, Beschl. v. 19.05.2014 - L 11 KA 99/13 B ER - RID 14-03-44). Die Dauer der Eintragung in die Warteliste ist im Nachbesetzungsverfahren aber nur ergänzend zu berücksichtigen und hat im Vergleich zu den in § 103 IV 4 SGB V gelisteten Eignungskriterien eine geringere Bedeutung (LSG Nordrhein-Westfalen, Beschl. v. 19.01.2011 - L 11 KA 106/10 B ER u. L 11 KA 119/10 B ER - RID 11-02-50; LSG Nordrhein-Westfalen, Urt. v. 10.12.2008 - L 11 KA 48/08 - RID 09-02-67).

Eine Bewerberin kann nicht als Praxisnachfolgerin zuge-

lassen werden, wenn ein Sitz in einer BAG zu besetzen ist und die verbliebene Gesellschafterin bis zum Abschluss des Verwaltungsverfahrens als maßgeblichem Zeitpunkt (hierzu BSG, Urt. v. 22.10.2014 - B 6 KA 44/13 R - SozR 4-2500 § 103 Nr. 16) nachvollziehbar erklärt hat, nur mit einem anderen Bewerber tätig werden zu wollen.

Mit Blick auf die Folgenabwägung ist von erheblicher Bedeutung, dass im Rahmen des Nachbesetzungsverfahrens insb. die Interessen des in der Gemeinschaftspraxis verbleibenden Arztes auch hinsichtlich der Gestaltung des Verfahrens der Nachfolgezulassung gewahrt sind. Für ihn besteht das Problem sowohl der Auswahl eines für ihn geeigneten Partners wie das des Zeitablaufs.

Folglich habe die Nachbesetzung zugunsten des Bewerbers entschieden werden müssen, da nur so die Interessen der BAG-Partnerin gewahrt würden.