

# LEGAL NEWS

## Gesundheitswirtschaft

BSG stärkt Institutsambulanzen an Krankenhäusern

Kirchliche Krankenhausträger: Künftig neue Maßstäbe bei der Kündigung von Chefärzten?

Inhouse Schulung „Strafbarkeitsrisiken im Krankenhaus“



### Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dieser Ausgabe unseres Newsletters möchten wir Sie schwerpunktmäßig über aktuelle Urteile aus dem Bereich der Gesundheitswirtschaft informieren.

Im Januar 2017 befasste sich das Bundessozialgericht gleich in zwei Fällen mit interessanten, grundsätzlichen Fragestellungen die Institutsambulanzen von Krankenhäusern betreffend. Seit kurzem liegen die Urteilsgründe vor. Wir informieren Sie über die wesentlichen Aussagen.

Weiter beschäftigen wir uns mit den aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung zur Kündigung von Chefärzten bei kirchlichen Arbeitgebern und dem sozialversicherungsrechtlichen Status von Vertragsärzten in Berufsausübungsgemeinschaften.

Vorstellen möchten wir schließlich unser Inhouse-Seminar „Strafbarkeitsrisiken im Krankenhaus“. Sprechen Sie uns dazu gerne an.

Wir wünschen eine angenehme Lektüre!

Dr. Stephan Porten  
Rechtsanwalt/Fachanwalt  
für Medizinrecht

### ÜBER BDO LEGAL

Als deutscher Rechtsberatungspartner von BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft begleiten wir unsere Mandanten mit zurzeit über 50 Anwälten an 9 Standorten in Deutschland bei der Findung und Umsetzung unternehmerischer Entscheidungen in allen wesentlichen wirtschaftsrechtlichen Disziplinen.

Gemeinsam mit Kollegen von BDO bieten wir unseren Mandanten einen integrativen Beratungsansatz. Eingebunden in das internationale Netzwerk von BDO agieren wir in 154 Ländern weltweit mit über 64.000 Mitarbeitern in 1.400 Büros.

### HERAUSGEBER

BDO Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Im Zollhafen 22  
50678 Köln  
[www.bdolegal.de](http://www.bdolegal.de)

## INSTITUTSAMBULANZEN: BSG ENTSCHEIDET IN ZWEI FÄLLEN ZUGUNSTEN DES KRANKENHAUSES



Ursula Notz  
Rechtsanwältin  
Tel.: 0221/97357-145  
[ursula.notz@bdolegal.de](mailto:ursula.notz@bdolegal.de)

### a) Ziffern 01510 bis 01512 des EBM verstoßen gegen höherrangiges Recht - Neuregelung erforderlich (BSG, Urteil vom 25.01.2017, Az. B 6 KA 2/16 R)

Die Klägerin hatte für ihre Kinderklinik die Erneuerung der bereits bestehenden Institutsermächtigung (konsiliarische Beratung, Diagnostik sowie Behandlung onkologischer und hämatologischer Erkrankungen im Kindesalter) sowie die Erweiterung derselben u.a. um die Ziffern 01510 bis 01512 des EBM-Ä „Zusatzpauschalen für Beobachtung und Betreuung“ beim zuständigen Zulassungsausschuss beantragt. Die Ermächtigung wurde zwar erneuert, die Erweiterung jedoch abgelehnt. Auch der hiergegen eingelegte Widerspruch blieb ohne Erfolg. Der Berufungsausschuss führte dazu aus, dass die o.g. Ziffern nur dann berechnungsfähig seien, wenn die genannten Leistungen in einer Arztpraxis oder praxisklinischen Einrichtung notwendig würden, die auf der Grundlage dreiseitiger Verträge nach § 115 Abs. 2 SGB V geschaffen worden sei. Dazu gehöre die Institutsambulanz des Krankenhauses nicht. Daran ändere auch nicht, dass derartige Leistungen in der Kinderklinik erbracht werden müssten, insbes. im Zusammenhang mit Zytostatika. Nach ihrem Unterliegen in erster und zweiter Instanz ob siegte das Krankenhaus schließlich vor dem Bundessozialgericht. Das BSG entschied, dass der im EBM normierte Ausschluss von Krankenhausambulanzen von der Abrechnung zwingend zu erbringender (Begleit-)Leistungen gegen den Gleichheitsgrundsatz in Art. 3 Abs. 1 GG verstoße. Ein sachlicher Grund für die Beschränkung sei nicht erkennbar, ebenso wenig ein legitimer Förderungszweck. Der Bewertungsausschuss wird somit zeitnah eine Neuregelung zu treffen haben.

### b) BSG entwickelt Rechtsprechung zur Institutsermächtigung zugunsten der Krankenhäuser fort (Urteil vom 25.01.2017, B 6 KA 11/16 R)

Die Klägerin hatte für die geburtshilfliche Abteilung ihres Krankenhauses eine Institutsermächtigung für die Gebührenordnungsposition 01780 des EBM gemäß § 31 Abs. 2 Ärzte-ZV i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 2 BMV-Ä (Planung der Geburtsleitung

im Rahmen der Mutterschaftsvorsorge) beantragt. Gleichzeitig waren bereits zwei Ärzte des Krankenhauses persönlich zur Erbringung dieser Leistung ermächtigt. Der Zulassungsausschuss lehnte den Antrag des Krankenhauses mit der Begründung ab, dass eine Institutsermächtigung gegenüber den persönlichen Ermächtigungen der Krankenhausärzte nachrangig sei. Überdies bedürfe die Erbringung und Abrechnung der Leistungen gemäß GOP 01780 nach der Ultraschallvereinbarung gemäß § 135 Abs. 2 SGB V der Genehmigung der KV. Der Widerspruch des Krankenhauses blieb erfolglos. Der Berufungsausschuss argumentierte, dass eine Ermächtigung nach § 31 Abs. 1 Ärzte-ZV mangels eines Versorgungsdefizits nicht möglich sei. Auch eine Ermächtigung gemäß § 31 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 2 BMV-Ä scheide aus. Hierbei handele es sich um eine Ermessensentscheidung, für die es von Bedeutung sei, dass bereits zwei der fünf Fachärzte über eine persönliche Ermächtigung für Leistungen der GOP 01780 verfügten. Rechtliche Hindernisse, weitere Ärzte entsprechend zu ermächtigen, seien nicht ersichtlich. Dann aber bestünden keine überzeugenden Gründe für eine Institutsermächtigung. Klage und Berufung blieben ohne Erfolg - nicht so die Revision vor dem BSG. Ärzte und ärztlich geleitete Einrichtungen könnten gleichberechtigt nebeneinander und zwar ohne Bedarfsprüfung zur Leistungsdurchführung ermächtigt werden, so der 6. Senat. Dem stehe auch nicht entgegen, dass für die Leistung besondere Qualitätsanforderungen bestehen. Zwar habe der Senat bislang die Erteilung einer Institutsermächtigung grundsätzlich für unzulässig gehalten, wenn die Leistungserbringung den Nachweis einer speziellen Qualifikation voraussetze. In Fortentwicklung dieser Rechtsprechung sieht der Senat nun eine Institutsermächtigung dann als zulässig an, „wenn in der Ermächtigung sichergestellt wird, dass die qualifikationsabhängigen Leistungen ausschließlich von entsprechend qualifizierten Ärzten erbracht werden“ (Terminbericht Nr. 2/17 vom 26.01.2017 zu BSG, Urteil vom 25.01.2017, Az. B 6 Ka 11/16 R). Dazu sei erforderlich, dass der Krankenhausträger mitteile, welche Ärzte für die Leistungserbringung vorgesehen seien und über welche Qualifikationen sie verfügen. Im Ermessen der Zulassungsgremien stehe die Erteilung der Institutsermächtigung dabei nicht. D.h. dass sie zu erteilen ist, sofern der Krankenhausträger die aufgestellten Voraussetzungen erfüllt. Der Berufungsausschuss müsse daher über den Widerspruch des Krankenhauses neu entscheiden.

## KÜNFTIG NEUE MAßSTÄBE DER KÜNDIGUNG VON CHEFÄRZTEN UND ANDEREN LEITENDEN ANGESTELLTEN EINES KIRCHLICHEN KRANKENHAUSTRÄGERS?



Dr. Franziska Hügel  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Tel.: 0211/1371-131  
[franziska.huegel@bdolegal.de](mailto:franziska.huegel@bdolegal.de)

Mit - für die Fachöffentlichkeit überraschenden - Beschlüssen vom 28.07.2016 (2 AZR 746/14 (B), 2 AZR 746/14 (A)) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) das Revisionsverfahren über die Wirksamkeit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Chefarztes eines der katholischen Kirche zugeordneten Krankenhauses ausgesetzt. Zugleich hat das BAG im Wege eines Vorabentscheidungsverfahrens Fragen an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) hinsichtlich der Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gerichtet. Abhängig von der Entscheidung des EuGH könnte dies zu erheblichen Änderungen im Zusammenhang mit kündigungsrechtlichen Prinzipien des kirchlichen Arbeitsrechts führen.

### Ausgangsfall

Die beklagte Arbeitgeberin ist Trägerin mehrerer Krankenhäuser und institutionell mit der römisch-katholischen Kirche verbunden. Der katholische Kläger war bei ihr seit dem Jahr 2000 als Chefarzt beschäftigt. Dem Anstellungsverhältnis lag die vom Erzbischof von Köln erlassene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 23.09.1993 (GrO 1993) zugrunde. Diese beinhaltete Regelungen zu den Rechtsfolgen von Verstößen gegen kirchenspezifische Loyalitätsobliegenheiten. Geregelt war insbesondere, dass der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe als schwerwiegender Loyalitätsverstoß für eine Kündigung angesehen wird.

Der Kläger war nach katholischem Ritus verheiratet. Nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau heiratete er ein zweites Mal standesamtlich. Zuvor hatte der Kläger mit seiner (später) zweiten Ehefrau ehelos zusammengelebt, was der Beklagten bekannt war und von ihr hingenommen wurde. Die zweite Ehe ist nach katholischem Glaubensverständnis ungültig. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis ordentlich. Hiergegen hat der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben. Er meint, seine erneute Eheschließung könne die Kündigung nicht rechtfertigen und führt zur Begründung insbesondere an, dass bei Chefarzten anderer Konfessionen oder konfessionslosen Chefarzten eine Wiederheirat nach Scheidung - unstrittig - ohne arbeitsrechtliche Folgen bliebe.

### Erste Entscheidung des BAG vom 08.09.2011

Mit Urteil vom 08.09.2011 (2 AZR 543/10) hatte das BAG zunächst - ebenso wie die Vorinstanzen - die Kündigung für unwirksam erklärt. Es hat dabei die kollidierenden Rechtspositionen - Selbstverständnis der Kirchen einerseits und das Recht des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens andererseits - gegeneinander abgewogen. Im Ergebnis hatte das BAG das Interesse der Beklagten an einer ausnahmslosen Durchsetzung ihrer sittlichen Ansprüche als entscheidend geschwächt angesehen. Dies stützte das BAG auf drei Umstände; zum einen würden bei der Beklagten auch nicht-katholische Personen mit leitenden Aufgaben betraut, zum anderen habe die Beklagte mehrfach Chefärzte beschäftigt bzw. beschäftigte Chefärzte, die als Geschiedene erneut geheiratet haben, darüber hinaus habe die Beklagte den der Wiederverheiratung gleichwertigen Verstoß des ehelosen Zusammenlebens des Chefarztes mit seiner (später) zweiten Ehefrau gekannt und hingenommen. Aus diesen Umständen gehe hervor, dass die Beklagte selbst die Auffassung vertrete, einer ausnahmslosen Durchsetzung ihrer sittlichen Ansprüche bedürfe es nicht immer. Zudem berücksichtigte das BAG im Rahmen der Interessenabwägung letztlich zugunsten des Chefarztes dessen sowie das der zweiten Ehefrau grundrechtlich geschütztes Interesse an geordneten familiären Verhältnissen, also der Eingehung einer neuen Ehe.

### Aufhebung der Entscheidung des BAG durch das BVerfG

Auf eine Verfassungsbeschwerde der Arbeitgeberin hin, hob das Bundesverfassungsgericht (BVerfG, Beschl. v. 22.10.2014 - 2 BvR 661/12) das Urteil des BAG auf und verwies die Sache an das BAG zurück. Das BVerfG begründete dies damit, dass das BAG Bedeutung und Tragweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bislang nicht ausreichend berücksichtigt habe. Das BVerfG hob insbesondere hervor, dass es sich allein nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben richte, an welche „kirchlichen Grundverpflichtungen“ die Arbeitnehmer gebunden werden können. Lügen eine arbeitsvertraglich vereinbarte Loyalitätsobliegenheit sowie ein Verstoß dagegen vor, sei eine Gesamtabwägung vorzunehmen. Dies setze die „positive Feststellung“ voraus, dass der Arbeitnehmer sich der Geltung der Loyalitätsanforderungen und der Möglichkeit arbeitsrechtlicher Sanktionen „bewusst war oder hätte bewusst sein müssen“. So dann sei eine Abwägung zwischen den verfassungsrechtlich geschützten kirchlichen Belangen

und den Grundrechten des betroffenen Arbeitnehmers vorzunehmen. Das BVerfG betont, dass dem „glaubensdefinierten Selbstverständnis“ der Kirche dabei ein besonderes Gewicht beizumessen sei. Für den konkreten Fall der Chefarzt-Kündigung hielt das BVerfG fest, dass das BAG keine eigene Einschätzung der Bedeutung der Loyalitätsobliegenheit und des Gewichtes eines Verstoßes hätte vornehmen dürfen. Es hätte daher nicht zu Lasten des kirchlichen Arbeitgebers berücksichtigen dürfen, dass

- nach der Grundordnung auch nicht-katholische Personen mit leitenden Aufgaben betraut werden können,
- die Arbeitgeberin in der Vergangenheit mehrfach auch Chefarzte in zweiter Ehe weiterbeschäftigt habe,
- die Arbeitgeberin sich widersprüchlich verhalten habe, weil sie trotz Kenntnis von dem ehelosen Zusammenleben des Chefarztes diesen Zustand lange toleriert habe, und
- der Chefarzt und seine zweite Ehefrau ein berechtigtes Interesse an geordneten familiären Verhältnissen hätten.



### Zweite Entscheidung des BAG vom 28.07.2016

Infolge der Entscheidung des BVerfG ist das BAG nunmehr erneut mit der Sache befasst. In der Sache selbst hat das BAG jedoch noch keine Entscheidung getroffen. Vielmehr hat es mit Beschluss vom 28.07.2016 (2 AZR 746/14 (B)) das Verfahren zunächst ausgesetzt und zugleich beschlossen, dem EuGH die Frage vorzulegen, ob es mit Unionsrecht vereinbar sei, wenn katholische Arbeitgeber bei einem an Arbeitnehmer in leitender Funktion gerichteten Verlangen nach loyalen Verhalten zwischen Arbeitnehmern, die der katholischen Kirche angehören, und solchen ande-

rer Konfessionen oder konfessionslosen Arbeitnehmern, unterscheiden (2 AZR 746/14 (A)). Dabei hält sich das BAG zwar an die verfassungsrechtliche Beurteilung des BVerfG in dessen Beschluss vom 22.10.2014 (2 BvR 661/12) gebunden. Allerdings - so das BAG - stehe insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Loyalitätsanforderungen auf (leitende) Mitarbeiter einer nicht-katholischen Konfession oder auf konfessionslose (leitende) Mitarbeiter auch nach dem Verständnis der Beklagten keine Anwendung finden und damit eine Ungleichbehandlung vorliege, gleichwohl noch nicht fest, ob diese verfassungsrechtliche Beurteilung wegen Unvereinbarkeit mit dem Unionsrecht unberücksichtigt bleiben müsse. Es solle daher geklärt werden, ob die Kirchen nach Unionsrecht bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalen und aufrichtigem Verhalten unterscheiden dürfen zwischen Arbeitnehmern, die der Kirche angehören, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören (BAG, Beschl. v. 28.07.2016 - 2 AZR 746/14 (A)).

### Praxishinweis:

Die Beschlüsse des BAG vom 28.07.2016 legen nahe, dass es nach Auffassung des BAG unzulässig sein könnte, dass die katholische Grundordnung - und entsprechende Rechtsgrundlagen im Bereich der evangelischen Kirche - hinsichtlich ihrer Loyalitätsanforderungen an Arbeitnehmer nach der Kirchenzugehörigkeit der Arbeitnehmer unterscheiden. Dies galt bisher jedoch als selbstverständlich. Nun bleiben zunächst die Entscheidung des EuGH und die daraufhin ergehende Entscheidung des BAG abzuwarten. Kirchliche Arbeitgeber sollten dabei die weitere diesbezügliche Entwicklung genau verfolgen. Denn es kann nicht ausgeschlossen werden, dass privatrechtlich verfasste Einrichtungen, die sich im Gesundheitswesen betätigen, unionsrechtlich künftig keine kirchlichen Sonderrechte im Hinblick auf die an Mitarbeiter gestellten Loyalitätsanforderungen mehr in Anspruch nehmen können. Dies wäre bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen, insbesondere auch bei der Kalkulation eines etwaigen Abfindungsbudgets auf Arbeitgeberseite, zu berücksichtigen. Zudem ist ggf. auf Arbeitgeberseite die Aufstellung des „Führungsteams“ künftig neu zu überdenken, um eine Ungleichbehandlung wegen der Konfession zu vermeiden.

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHER STATUS VON VERTRAGSÄRZTEN IN BERUFSÄUSÜBUNGSGEMEINSCHAFTEN



Christiane Beume  
Rechtsanwältin  
Tel.: 0221/97357-151  
[christiane.beume@bdolegal.de](mailto:christiane.beume@bdolegal.de)

Seit dem 11.04.2017 ist das „Notarzt-Gesetz“ in Kraft, d.h. dass eine Beitragspflicht in der Sozialversicherungspflicht unter den Voraussetzungen des § 23c SGB IV entfällt. In anderen Bereichen ärztlicher Tätigkeit bleibt das Thema indes aktuell, wie das Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 23.11.2016 (Az. L 5 R 1176/15) zeigt.

### Sachverhalt

Geklagt hatte ein niedergelassener Vertragszahnarzt. Er hatte 2005 mit einer Vertragszahnärztin einen als „Gesellschaftsvertrag“ bezeichneten Vertrag zu Gründung und Betrieb einer Gemeinschaftspraxis geschlossen. Nach den vertraglichen Regelungen standen der Zahnärztin 30% des von ihr veranlassten zahnärztlichen Honorars zu, die nach Abzug sämtlicher Praxiskosten verbleibenden Einnahmen der Gemeinschaftspraxis standen dem Kläger zu. Die Einrichtung der Praxis überließ er der Gemeinschaftspraxis lediglich zur Nutzung. An dem Praxisinventar, das allein vom Kläger auf dem jeweils aktuellen Stand zu halten war, war die Zahnärztin nicht beteiligt. Zu bestimmten Rechtshandlungen, wie etwa Rechtsgeschäfte mit einem Verpflichtungsvolumen von mehr als € 2.500 im Einzelfall, bedurfte die Zahnärztin der vorherigen Zustimmung des Klägers, der seinerseits im Innenverhältnis insofern keinen entsprechenden Beschränkungen unterlag. Für den Fall des Ausscheidens der Zahnärztin sah der Vertrag vor, dass das Vermögen der Gesellschaft vollständig auf den Kläger übergehen sollte, während die Zahnärztin dagegen nur eine Abfindung in Höhe eines prozentualen Anteils des von ihr durchschnittlich erwirtschafteten Umsatzes beanspruchen konnte. Die zuständige Kassenzahnärztliche Vereinigung hatte die Errichtung der Gemeinschaftspraxis auf Basis dieses Vertrages genehmigt. Bei einer Betriebsprüfung gelangte die Deutsche Rentenversicherung zu dem Ergebnis, dass die Zahnärztin abhängig beschäftigt sei, und forderte vom Kläger die Nachzahlung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung und Umlagen in Höhe von ca. 13.400 €. Widerspruch und Klage gegen den Bescheid blieben ohne Erfolg - ebenso die Berufung vor dem LSG Baden-Württemberg.

### Entscheidungsgründe

Das Landessozialgericht führt aus, dass das BSG zwar für das Vertrags(zahn)arztrecht bereits näher festgelegt, unter welchen Voraussetzungen die vertrags(zahn)ärztliche Tätigkeit in „freier Praxis“ im Sinne der Ärzte-ZV/Zahnärzte-ZV und nicht im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses ausgeübt werde. Doch seien weder die rechtlichen Einordnungen des Vertrags(zahn)arztrechts noch die des (zahn)ärztlichen Berufsrechts für die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung bindend, auch nicht entsprechende Entscheidungen der Zulassungsgremien. Sie können - so das LSG - nur als weiterer, wenn auch gewichtiger Gesichtspunkt in die Gesamtabwägung einfließen.

Bereits die Regelungen des von den Parteien zur Errichtung der Gemeinschaftspraxis geschlossenen Vertrags sprächen wesentlich für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Ins Gewicht falle zunächst, dass der Kläger arbeitgebertypisch die in seinem Sondervermögen stehenden Betriebsmittel der Zahnärztin für ihre Berufsausübung zur Verfügung gestellt und er für die Erneuerung der Einrichtung und die Praxiskosten allein aufzukommen habe. Ein prägendes Kapitalrisiko habe die Zahnärztin nicht getragen. Bzgl. der Vergütung der Zahnärztin gelte, dass ihr zwar kein arbeitnehmertypisches Festgehalt gezahlt worden sei. Doch sei auch diese Regelung nicht prägend, da z.B. auch auf Abruf tätige oder unständig beschäftigte Arbeitnehmer nicht über ein gleichbleibendes festes Arbeitsentgelt verfügten. Die im Vertrags(zahn)arztrecht angelegten Vergütungsrisiken (z.B. Honorarkürzungen) seien nicht in der Lage, ein für die Statusbeurteilung beachtliches Unternehmerisiko zu begründen. Die (fachliche) Weisungsfreiheit der Zahnärztin sei in der Eigenart ihrer Tätigkeit als Dienste höherer Art begründet; die Freiheit des selbständig erwerbstätigen Unternehmers trete darin nicht hervor. Auch im Außenverhältnis, d.h. gegenüber Patienten und Kostenträgern, sei die Zahnärztin bei der Honorarabrechnung nicht als selbständige Dienstleisterin in Erscheinung getreten. Denn die Abrechnung sei lt. Vertrag allein Sache des Klägers gewesen. Dass sie zum Abschluss der Behandlungsverträge befugt gewesen sei, sei dabei unbeachtlich. Überhaupt spreche die der Zahnärztin erteilte Alleinvertretungsmacht nur schwach für das Vorliegen einer selbständigen Erwerbstätigkeit, zumal ihre Geschäftsführungsbefugnis im Innenverhältnis beschränkt sei. Das Unternehmen „Praxis“ sei damit nicht nur rechtlich, sondern auch wirtschaftlich wesentlich dem Kläger zugeordnet. Dass sie im Innenverhältnis nicht von

Haftungsansprüchen freigestellt sei, falle nicht ins Gewicht. Schließlich gäben auch die Regelungen zu Urlaub und Krankheit der Tätigkeit nicht das Gepräge einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Im Ergebnis liege damit auch keine Tätigkeit „in freier Praxis“ im Sinne des Vertrags(zahn)arztrechts vor. Dafür fehle es an der erforderlichen wirtschaftlichen Komponente, d.h. der Tragung des wirtschaftlichen Risikos und der Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg der Praxis.

#### Hinweise für die Praxis:

Wer vertragsarztrechtlich „in freier Praxis“ tätig ist, kann sozialversicherungsrechtlich abhängig

beschäftigt sein. Das ist das Fazit, das aus dem Urteil des LSG Baden-Württemberg gezogen werden muss. Im Ergebnis ist die Entscheidung des LSG vertretbar, zumal die Gestaltung des von den beteiligten Ärzten geschlossenen Vertrages in vertragsarztrechtlicher Hinsicht durchaus zu diskutieren wäre. Für die Praxis bedeutet dies, dass Modelle ärztlicher Zusammenarbeit nicht nur unter dem Blickwinkel (vertrags)arztrechtlicher Vorgaben zu gestalten sind, sondern u.a. auch sozialversicherungsrechtlichen Erfordernissen genügen müssen.

## INHOUSE SCHULUNG

### „Strafbarkeitsrisiken im Krankenhaus“



#### Ziele

Hergebrachte Vergütungs- und Anreizsysteme stehen seit dem neuen Korruptionsstrafrecht stärker denn je auf dem Prüfstand. Doch zeigt sich die Staatsanwaltschaft nicht weniger hellhörig, wenn es etwa um die Abrechnung von Leistungen geht (Stichwort Abrechnungsbetrug). Und auch der Bereich des Einsatzes nicht fest angestellter Kräfte wird zunehmend kritisch beleuchtet. Hier drohen nicht nur Nachzahlungen aufgrund nicht abgeführter Beiträge zur Sozialversicherung, sondern auch strafrechtliche Konsequenzen.

In dem halbtägigen Seminar informieren wir Sie über die rechtlichen Grundlagen und die aktuelle Rechtsprechung zu ausgewählten Themen und geben Ihnen mit unserem „Compliance-Check“ Hinweise zur Umsetzung in der Praxis.

#### Inhalte

- ▶ Kooperation oder Korruption? Bestechung und Bestechlichkeit im Gesundheitswesen
- ▶ Typische Fallstricke bei der Erbringung und Abrechnung von Leistungen
- ▶ Ausgewählte Fragen zum Arztstrafrecht
- ▶ Strafrechtliche Risiken beim Einsatz nicht fest angestellter Kräfte
- ▶ Datenschutz und Strafrecht
- ▶ „Compliance-Check“ - Haftungsprävention und Transparenz

#### Zielgruppe

Geschäftsführung und Management in Krankenhäusern, Ärztlicher Dienst.

#### Dauer

Halbtagsveranstaltung

#### Anmeldung

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.

Ihre Ansprechpartnerin:

Daniela Becker  
Sekretariat  
Tel.: 0221/97357-445  
[daniela.becker@bdolegal.de](mailto:daniela.becker@bdolegal.de)



#### **HAMBURG (ZENTRALE)**

Fuhrentwiete 12  
20355 Hamburg  
Telefon: +49 40 30293-0  
Telefax: +49 40 337691  
hamburg@bdo.de

#### **BERLIN**

Katharina-Heinroth-Ufer 1  
10787 Berlin  
Telefon: +49 30 885722-0  
Telefax: +49 30 8838299  
berlin@bdo.de

#### **DÜSSELDORF**

Georg-Glock-Straße 8  
40474 Düsseldorf  
Telefon: +49 211 1371-0  
Telefax: +49 211 1371-120  
duesseldorf@bdo.de

#### **FRANKFURT/MAIN**

Hanauer Landstraße 115  
60314 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 95941-0  
Telefax: +49 69 95941-111  
frankfurt@bdo.de

#### **KASSEL**

Theaterstraße 6  
34117 Kassel  
Telefon: +49 561 70767-0  
Telefax: +49 561 70767-11  
kassel@bdo.de

#### **KÖLN**

Im Zollhafen 22  
50678 Köln  
Telefon: +49 221 97357-0  
Telefax: +49 221 7390395  
koeln@bdo.de

#### **MÜNCHEN**


Landaubogen 10  
81373 München  
Telefon: +49 89 76906-0  
Telefax: +49 89 76906-144  
muenchen@bdo.de

#### **OLDENBURG**

Moslestraße 3  
26122 Oldenburg  
Telefon: +49 441 98050-0  
Telefax: +49 441 98050-180  
kontakt@bdo-arbicon.de


#### **STUTTGART**

Augustenstraße 1  
70178 Stuttgart  
Telefon: +49 711 50530-0  
Telefax: +49 711 50530-199  
stuttgart@bdo.de



BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Im Zollhafen 22  
50678 Köln  
Telefon: +49 221 97357-800  
Telefax: +49 221 97357-290

[www.bdolegal.de](http://www.bdolegal.de)



BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung deutschen Rechts, ist eingebunden in das internationale BDO Netzwerk voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen.  
Geschäftsführer/Managing Directors: Dr. Holger Otte • Werner Jacob • Dietrich Dehnen • Ralf Kläßmann • Parwáz Rafiqpoor  
Sitz der Gesellschaft/Registered Office: Hamburg - Amtsgericht Hamburg/District Court Hamburg HR B 130609