



# PR PraxisReport

Vertragsrecht - Honorar - Steuern  
Betriebswirtschaft - Finanzen - Organisation

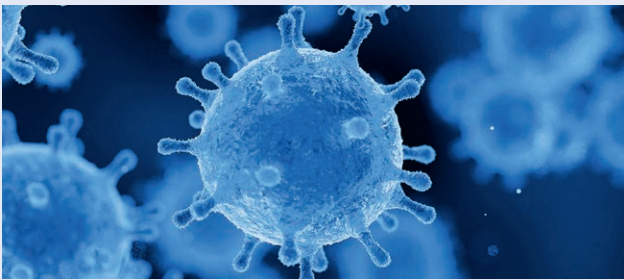
- Hygienepauschale verlängert
- Fristlose Kündigung
- Keine Ablehnung allein wegen Überversorgung
- Vertragsarztsitzverlegung im Rahmen der Praxisnachfolge



## Hygienepauschale im Rahmen der GOÄ verlängert

■ Ärzte können die Hygienepauschale über die Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) bis zum Jahresende 2020 abrechnen. Darauf haben sich Bundesärztekammer (BÄK), der Verband der Privaten Krankenversicherung (PKV) und die Beihilfekostenträger verständigt.

Ursprünglich sollte die Abrechnungsempfehlung, die zunächst bis zum 30.06.2020 befristet war, nach der Verlängerung bis zum 30.09.2020 auslaufen. Die Vergütung wurde allerdings im Vergleich zur Abrechnung bis Ende Juni mehr als halbiert. Während die Ärzte in der ambulanten Versorgung bisher für jeden unmittelbaren Arzt-Patienten-Kontakt noch einen Betrag in Höhe von 14,75 € für erhöhten Hygieneaufwand abrechnen konnten, sind vom 01.10. an nun noch bis zum Jahresende 6,41 € vorgesehen.



Wie die BÄK mitteilte, sei die Abrechnungsempfehlung für die Erfüllung aufwändiger Hygienemaßnahmen im Zusammenhang mit der Coronapandemie nach Nummer 245 GOÄ analog im „Rahmen einer Kompromisslösung zum 1-fachen Satz in Höhe von 6,41 € verlängert worden“. Hintergrund seien unter anderem die Entwicklung des aktuellen Infektionsgeschehens und vergleichbaren Regelungen, wie etwa im Rahmen von Behandlungen im Durchgangsarztverfahren. Dort gebe es etwa eine COVID-19-Pauschale der Unfallversicherungsträger für Durchgangsarzte: 4 € pro Behandlungstag.

Quelle: Ärzte-Zeitung online

## Hygienepauschale Zahnärzte auch verlängert

■ Bundeszahnärztekammer (BZÄK), PKV-Verband und Beihilfe von Bund und Ländern haben sich auf eine Verlängerung der sog. Corona-Hygienepauschale bis 31. Dezember 2020 verständigen können.

Das von den Organisationen getragene Beratungsforum für Gebührenordnungsfragen hat einen 36. Beschluss gefasst, mit dem die ursprünglich bis zum 30. September 2020 befristete Regelung nun um drei Monate verlängert wird. Die Pauschale kann ab dem 01. Oktober 2020 analog zu den niedergelassenen Ärzten jedoch nur noch mit dem Einzelsatz berechnet werden: In Höhe von 6,19 € pro Sitzung.

Beschluss Nr. 36 des Beratungsforums für Gebührenordnungsfragen:

*„Zur Abgeltung der aufgrund der COVID-19-Pandemie immer noch bestehenden erhöhten Aufwände für Schutzkleidung etc. kann der Zahnarzt die Geb.-Nr. 3010 GOZ analog zum Einzelsatz (= 6,19 €) je Sitzung, zum Ansatz bringen. Auf der Rechnung ist die Geb.-Nr. mit der Erläuterung „3010 analog – erhöhter Hygieneaufwand“ zu versehen. Dem entsprechend kann ein erhöhter Hygieneaufwand dann jedoch nicht gleichzeitig ein Kriterium bei der Faktorsteigerung nach § 5 Abs. 2 darstellen. Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2020 in Kraft und gilt befristet bis zum 31. Dezember 2020. Er erfasst alle in diesem Zeitraum durchgeführten Behandlungen.“*

Die Bundeszahnärztekammer hatte im Beratungsforum für eine unverminderte Verlängerung der Hygienepauschale geworben.

Die Bundeszahnärztekammer weist darauf hin, dass der Rückgriff auf den Beschluss nur einer von drei grundsätzlich möglichen Wegen zur Geltendmachung der gestiegenen Hygienekosten ist. Für die Berücksichtigung der coronabedingten Kostensteigerungen (Schutzkleidung, Verbrauchsmateri-

alien, administrativer Aufwand etc.) stehen drei alternative Wege zur Verfügung:

1. Berücksichtigung über den Steigerungssatz nach § 5 GOZ,
2. über den Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Patienten nach § 2 GOZ oder
3. unter Berechnung der Geb.-Nr. 3010 analog zum 1,0-fachen Satz entsprechend dem Beschluss des Beratungsforums.

Welchen Weg der Zahnarzt wählt, ist seiner unternehmerischen Entscheidung unter Berücksichtigung der individuellen betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten vorbehalten.

Quelle: BZÄK

## Nachbesetzungsverfahren

■ Der klagende Facharzt für Allgemeinmedizin beantragte erfolglos die Durchführung eines Nachbesetzungsverfahrens seines Vertragsarztsitzes mit vollem Versorgungsauftrag. Der Zulassungsausschuss stimmte lediglich der Durchführung eines Nachbesetzungsverfahrens hinsichtlich eines halben Versorgungsauftrags zu. Das SG Karlsruhe wies die Klage ab (Urteil vom 01.03.2017 – S 4 KA 129/16), das LSG verpflichtete hingegen den Zulassungsausschuss, insofern unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats erneut über den Antrag auf Durchführung eines Nachbesetzungsverfahrens (für einen halben Versorgungsauftrag) zu entscheiden. Im Übrigen wies es die Berufung zurück. Danach lassen Fallzahlen von rund 50 % des Fachgruppendurchschnitts nicht den Schluss zu, dass keine fortführungsfähige Praxis im Sinne von § 103 Abs. 3a S. 1 SGB V existiert. Die Feststellungen der Versorgungsgründe im Sinne von § 103 Abs. 3a S. 3 SGB V setzen eine Bedarfsprüfung bezogen auf den gesamten betroffenen Planungsbereich voraus.

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.11.2019, Az.: L 5 KA 1334/17

## Kfz-Veräußerungserlös und private Mitbenutzung

Wird ein zum Betriebsvermögen gehörendes, teilweise privat genutztes Kfz veräußert, erhöht der gesamte Unterschiedsbetrag zwischen Buchwert und Veräußerungserlös den Gewinn. Der Umstand, dass die tatsächlich für das Fahrzeug in Anspruch genommene AfA infolge der Besteuerung der Nutzungsentnahme für die Privatnutzung bei wirtschaftlicher Betrachtung teilweise neutralisiert wird, rechtfertigt keine Gewinnkorrektur.

BFH, Urteil vom 16.06.2020, VIII R 9/18

## Fristlose Kündigung

■ Ein Arbeitgeber (AG) muss regelmäßig erst abmahnen, bevor er das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen kann. Dies gilt insbesondere, wenn der betroffene Arbeitnehmer (AN) nur einmal unentschuldigt gefehlt hat und zwar auch dann, wenn dies bereits am dritten Arbeitstag passiert.

Der beklagte AG hatte die AN'in zum 01.08.2019 eingestellt. Nachdem sie am 01. und 02.08. vor dem Wochenende gearbeitet hatte, blieb sie am 05. und am 06.08. vereinbarungsgemäß zwecks Kindergarten-Eingewöhnung ihres Sohnes der Arbeit fern. Mit Schreiben vom 05.08., der AN'in vorab per Mail am 05.08. und am 06.08. im Original zugegangen, kündigte der AG das Arbeitsverhältnis zum 12.08.2019. Am 07.08. fehlte die AN'in unentschuldigt. Für den 08. und 09.08. liegen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Mit E-Mail vom 08.08. kündigte der AG das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Kündigung ging der AN'in am 09.08. schriftlich zu.

Mit ihrer Kündigungsschutzklage wandte sich die AN'in schließlich nur noch gegen die zweite, fristlose Kündigung und verlangte die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist hinsichtlich der ersten Kündigung. Der AG hielt die fristlose Kündigung für wirksam. Die AN'in habe gerade einmal zwei Tage gearbeitet und dann unentschuldigt gefehlt. Es handele sich um ein „gescheitertes Arbeitsverhältnis“. Hier sei eine Abmahnung offensichtlich entbehrlich gewesen. Im Übrigen sei die Abkürzung der Kündigungsfrist in der Probezeit wirksam zwischen den Parteien vereinbart worden.

Das LAG hielt die außerordentliche fristlose Kündigung ebenso wie das Arbeitsgericht für unwirksam. Eine vorherige Abmahnung ist auch in dieser Konstellation notwendig. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die AN'in trotz Kündigungsandrohung der Arbeit weiter unentschuldigt ferngeblieben wäre. Ihre Pflichtverletzung war auch nicht derartig schwerwiegend, dass eine Abmahnung ausnahmsweise entbehrlich gewesen wäre. Anders als der AG meint, muss er die zweiwöchige gesetzliche Kündigungsfrist in der Probezeit einhalten. Die kürzere Frist im Arbeitsvertrag ist unwirksam.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 03.06.2020, 1-Sa-72/20

## Keine Ablehnung allein wegen Überversorgung

■ Die Durchführung eines Nachbesetzungsverfahrens kann nicht allein mit der Begründung abgelehnt werden, eine Nachbesetzung sei wegen Überversorgung des Planungsbereichs nicht erforderlich, wenn das Leistungsspektrum (Traumapatienten) von dem anderer Psychotherapeuten entscheidend abweicht. In erster Linie kommt es auf die tatsächliche Versorgungssituation in dem betreffenden Planungsbereich an (vgl. BSG, Urteil vom 28.06.2000 – BSGE 86, 242).



## Vertragsarztsitzverlegung im Rahmen der Praxisnachfolge

■ Nach Ansicht des SG Marburg ist ein besonderes Versorgungskonzept kein Grund für die Verlegung eines gynäkologischen Vertragsarztsitzes um 36 km im Rahmen einer Praxisnachfolge.

Eigentumsrechtlich geschützt ist nur die Verwertung der Praxis als solche, nicht die damit verbundene öffentlich-rechtliche Zulassung. Soweit die Praxis mangels Fortführungsabsicht nicht übernommen wird, kann auch kein eigentumsrechtlicher Schutz zum Tragen kommen. Findet sich kein Bewerber zur Fortführung der Praxis, kann die Vertragsarztpraxis nicht verkauft werden bzw. besteht für den potentiellen Käufer kein Anspruch auf Zulassung.

Das SG Marburg folgt damit der Rechtsprechung des BSG, dass insbesondere die notwendige Fortführungsabsicht als Grundvorgabe jedweder Praxisnachfolge restriktiv auslegt. Im Urteilsfall war es wohl kaum zu widerlegen, dass bei einer Entfernung von 36 km nicht fortgeführt würde. Bei (hoch) spezialisiert tätigen Ärzten mit weitem Einzugsgebiet können hingegen andere Beurteilungsmaßstäbe greifen. Des Weiteren kann es in der Praxis auch helfen, am bisherigen Standort eine Zweigpraxis fortzuführen.

*SG Marburg, Gerichtsbescheid vom 15.06.2020, S 12 KA 395/19*

Eine Psychotherapeutin mit vollem Versorgungsauftrag, beantragte erfolglos das Nachbesetzungsverfahren für einen hälftigen Versorgungsauftrag durchzuführen. Nach Ansicht des Zulassungsausschusses war eine Nachbesetzung aus Versorgungsgründen (§ 103 Abs. 3a HS 2 SGB V) nicht erforderlich. Der Planungsbereich sei extrem überversorgt. Die Patienten könnten problemlos durch andere Psychotherapeuten im Planungsbereich versorgt werden. Das SG hob den Bescheid des beklagten Zulassungsausschusses auf und verpflichtete den Zulassungsausschuss unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts über den Antrag erneut zu entscheiden.

*SG München, Urteil vom 11.02.2020, Az.: S 38 KA 45/19*

## Zeiterfassung per Fingerabdruck?

■ Seit einer Entscheidung des EuGH aus dem Jahr 2019 (Urteil vom 14.05.2019 – Rs. C-55/18,) ist klar, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter systematisch zu erfassen.

### Muss der Gesetzgeber tätig werden?

Ob sich Arbeitgeber darauf verlassen können, dass die Pflicht zur systematischen Arbeitszeiterfassung für sie erst dann zum Tragen kommt, wenn der deutsche Gesetzgeber die Entscheidung in deutsches Recht transformiert und entsprechende Änderungen am Arbeitszeitgesetz vorgenommen hat, erscheint zweifelhaft.

### Scan des Fingerabdrucks keine Form zulässiger Zeiterfassung

Die Frage, wie ein solches systematisches Zeiterfassungssystem einzurichten ist, beantwortet das LAG Berlin-Brandenburg durch eine negative Abgrenzung. Nicht legitimiert ist danach die Zeiterfassung durch Scan des Fingerabdrucks, besser: Der sog. Minutien (Schnittpunkte des Fingerabdrucks, aus denen sich aber ein Fingerabdruck nicht nachbilden lässt). Es handelt sich um biometrische Daten (Art. 9 Abs. 1 DSGVO), deren Verarbeitung nur dann zulässig ist, wenn dies erforderlich ist, damit der Arbeitgeber den aus dem „Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes“ erwachsenen Rechte und Pflichten nachkommen kann (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG). Diese Erforderlichkeit hat das Gericht verneint, weil es andere gleich effiziente, aber weniger das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer beeinträchtigende Erfassungsmethoden gäbe. Dies wäre beispielsweise die Erfassung mittels eines Chips.

Die Einwände des Arbeitgebers, Mitarbeiter könnten Chips vergessen und/oder das System sei anfälliger für Missbrauch, tragen aus Sicht des Gerichts nicht, da der Vortrag zu Missbrauch nicht konkretisiert wurde und beim Vergessen der Chipkarte eine nachträgliche Erfassung möglich sei.

*LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020, 10 Sa 2130/19*

## ANSPRECHPARTNER

### Uwe Quitter

Tel.: 0561/93099-0  
Fax: 0561/93099-22  
Mail: u.quitter@stb-quentin.de  
Web: www.stb-quentin.de

### Christian Eckhardt

Tel.: 0561/93099-0  
Fax: 0561/93099-22  
Mail: c.eckhardt@stb-quentin.de  
Web: www.stb-quentin.de

Wilhelmshöher Allee 305  
34131 Kassel