

In diesem Monat haben wir folgende Themen für Sie aufbereitet:

- Praxisinhaber: Anpassung von Arbeitsverträgen mit Mitarbeitern ab dem 01.08.2022
 - Arzneimittelbezug einer Krankenhausambulanz
 - Gewerbesteuer bei Beschäftigung einer Ärztin durch eine BAG
-

Praxisinhaber: Anpassung von Arbeitsverträgen mit Mitarbeitern ab dem 01.08.2022

Von Milana Sönnichsen
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht

Übt in einer zahnärztlichen Auf Grund der neuen EU-Richtlinie 2019/1152 wird eine gesetzliche Auskunftspflicht im Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer normiert. Die Auswirkungen der EU-Richtlinie werden in einem sogenannten Nachweisgesetz (NachwG) in Form verschiedener Informations- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers in Deutschland festgehalten.

Vor der Gesetzesänderung war es für den Arbeitgeber nicht verpflichtend, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit bestimmtem Inhalt abzuschließen. Arbeitsverträge konnten auch mündlich geschlossen werden.

Ab dem 01.08.2022 **muss der Arbeitgeber außer Namen und Anschrift der Vertragsparteien, Zeitpunkt und Beginn des Arbeitsverhältnisses, Dauer oder Befristung, Arbeitsort, etc. folgende Angaben schriftlich niederlegen:**

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses;
- die Zusammensetzung und die Höhe des Ar-

beitsentgelts einschl. der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung;

- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzung für Schichtänderung;
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung; gegebenenfalls freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer.

Die Änderungen sind **nicht nur für Neueinstellung relevant.**

Auch bei den bereits bestehenden Arbeitsverträgen mit Mitarbeitern bekommen diese ab dem 01.08.2022 das Recht, die o.g. Informationen von ihrem Arbeitgeber in Schriftform einzufordern bzw. als Zusatz zum Arbeitsvertrag festhalten zu lassen.

Mangelnde Niederschrift stellte nach § 5 NachwG eine Ordnungswidrigkeit da und kann mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden.

Insbesondere ist es den größeren Zahnarztpraxen, die häufig seit Beginn der Pandemie auf Schichtsystem beim Dienstplan der Mitarbeiter greifen, zu empfehlen, die Änderungen zum Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten.

Quelle: EU-Richtlinie 2019/1152, Nachweisgesetz

Arzneimittelbezug einer Krankenhausambulanz

*Von Milana Sönnichsen
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Eine Krankenhausambulanz kann Fertigarzneimittel nur ausnahmsweise bei der krankenhausversorgenden Apotheke beziehen. Krankenhausapotheken ist es nur in eng begrenzten Fällen erlaubt, im Rahmen einer vertragsärztlichen Versorgung Arzneimittel abzugeben. Diese Fälle beschränken sich auf die Notfallversorgung.

Die Verordnung als Versorgung für unterwegs, wenn der Versicherte eine „Notreserve“ eines Arzneimittels immer (für den Notfall) bei sich führen sollte, unterfällt nicht dem Anwendungsbereich des § 14 Absatz 7 Satz 2 ApoG. Diese verordnete Notfallreserve des Patienten kommt das Arzneimittel nicht „unmittelbar“ im Krankenhaus zur Anwendung.

Im vorzitierten Fall wurde einem Versicherten das Notfallpräparat verordnet, weil er dieses zur Abwendung eines medizinischen Notfalls stets bei sich tragen musste. Diese Notfallverordnungen durften nicht in der Krankenhausapotheke eingelöst werden. Die Krankenhausapotheke gehört nicht zur Apotheke der freien Wahl des Patienten im Sinne des § 31

Abs. 1 S. 5 SGB V, weil diese keine Offizinapotheke ist.

Quelle: LSG Baden-Württemberg, Urteil v. 30. März 2022, Az. L 5 KA 1566/19

Gewerbsteuer bei Beschäftigung einer Ärztin durch eine BAG

*Von Milana Sönnichsen
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht*

Immer wieder werden die BAG-Gesellschaftsverträge einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts bei zwei ärztlichen Gesellschaftern von den Finanzgerichten unter die Lupe genommen, wenn ein Juniorpartner mit einer (zumindest vorübergehenden) geringen Kapitalbeteiligung oder gar keiner Kapitalbeteiligung die Gesellschaft eintritt. Insbesondere ist die Gestaltung beliebt, innerhalb der sog. Kennenlernphase von 24-36 Monaten die Kapitalbeteiligung des Juniorgesellschafters auszuschließen.

Die mangelnde Kapitalbeteiligung allein stellt noch kein Kriterium für die Annahme einer Scheinselbständigkeit eines Arztes in der BAG dar. Häufig geht mit dieser Konstellation aber die geringe Stimmenbeteiligung des Juniorgesellschafters bei den wesentlichen Entscheidungen der Gesellschaft einher, z.B. 1 Stimme aus 100. Auch die Beteiligung am Jahresgewinn wird nicht selten für gering beteiligten Juniorgesellschafter mit einem Anteil für jeden Kalendermonat gestaffelt geregelt.

Das Finanzgericht Münster hat eine solche gesellschaftliche Beteiligung ohne unternehmerisches Risiko als Scheinselbständigkeit eingestuft. Insoweit wurde der Juniorgesellschafter als Arbeitnehmer

Newsletter Medizinrecht 08/2022

angesehen. Da der Juniorgesellschafter nicht vom Arbeitgeber im Sinne der finanzrechtlichen Stempeltheorie überwacht wurde, wurden durch seine Tätigkeit alle Einkünfte der Gesellschaft infiziert, was zu Gewerbesteuer der gesamten gesellschaftlichen Einkünfte führte.

Insoweit sollte bei der Gestaltung der Aufnahme der Juniorpartner in eine bestehende BAG oder bei Zusammenschluss von Senior- und Juniorgesellschaftern sorgfältig insbesondere die Stimm-, Gewinn- und Verlustbeteiligung dergestalt im Sinne der aktuellen Rechtsprechung geregelt werden, dass ein unter-

nehmerisches Risiko vom Juniorpartner getragen wird.

Quelle: BGH, Urteil vom 07.04.2022, Az.: I ZR 5/21, vorgehend OLG Düsseldorf

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Messner



Milana Sönnichsen