

# Radiologen Wirtschafts Forum

Management

Recht

Abrechnung

Finanzen

Informationsdienst für Radiologen in Praxis und Klinik

4 | April 2015

## Mammographie-Screening

### Neubewertung der EBM-Nrn. 01750 ff. ab 1. April 2015

Der Bewertungsausschuss hat die Bewertung einiger Gebührenpositionen für das Mammographie-Screening angepasst. Die Änderungen gelten ab dem 1. April 2015.

#### Anlass der Änderung

Anlass dieser Änderung ist die Erhöhung des Aufschlags für den organisatorischen Overhead (Finanzierung der Organisationskosten und sonstigen Kosten der Kassenärztlichen Vereinigungen) zum Mammographie-Screening-Programm von 5,2 auf 5,47 Prozent.

#### Einige Bewertungen leicht erhöht

Durch diese Änderung wurden die Bewertungen der EBM-Nrn. 01750,

01753, 01754, 01755 und 01759 leicht angehoben.

Die Bewertung der übrigen EBM-Nrn. 01752, 01756, 01757 und 01758 hingegen bleibt unverändert.

#### Die Bewertungen im Vergleich alt/neu

Die nachfolgende Tabelle enthält für alle EBM-Positionen des Abschnitts 1.7.3 die bis zum 31. März und ab 1. April 2015 geltenden Bewertungen.

#### Mammographie-Screening – die Bewertungen alt/neu

EBM-Nr.	Bewertung in Punkten bis 31. März 2015	Bewertung in Punkten ab 1. April 2015
01750	552	553
01752	41	41
01753	895	897
01754	628	630
01755	1.121	1.124
01756	97	97
01757	106	106
01758	64	64
01759	288	289

## Inhalt

### Betriebsveranstaltung

110-Euro-Freibetrag löst  
110-Euro-Freigrenze ab ..... 2

### Fortbildung

Geringe Überschreitung der  
Nachweisfrist führt nicht zur  
Honorarkürzung..... 3

### Download des Monats

Sonderausgabe „Das GKV-  
Versorgungsstärkungsgesetz“ .... 3

### Recht

Videoüberwachung in der  
Arztpraxis – zulässig? ..... 4

### Zulassungsrecht

Fortbestand einer Praxis bei  
Ausscheiden eines Partners ... 5

### Arzthaftung

Behandlungsfehler wegen  
Unterlassens intraoperativer  
Bildgebung bejaht ..... 6

### Chefarzt-Vertrag

Problem Klausel „Freistellung  
des Chefarztes bei Kündigung“ ... 7

### Finanzen und Steuern

- Ehescheidung: Sofort dem  
Finanzamt mitteilen ..... 8
- Erstattungen bei Zahn-  
zusatzversicherungen .....8

## Steuern

# Betriebsveranstaltung 2015: 110-Euro-Freibetrag löst 110-Euro-Freigrenze ab

Führen Sie als Praxisinhaber im Jahr 2015 Betriebsveranstaltungen durch, müssen Sie völlig neue Spielregeln bei der Lohnsteuer beachten. Die wichtigste Neuregelung besteht darin, dass aus der **Freigrenze** von 110 Euro ein **Freibetrag** von 110 Euro geworden ist. Doch das ist längst nicht alles, was Sie beachten sollten.

### Steuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen

Künftig gehören „Zuwendungen des Arbeitgebers“ an den Mitarbeiter und seine Angehörigen aus Anlass einer Betriebsveranstaltung grundsätzlich zum Arbeitslohn. Dies gilt nur dann nicht, soweit diese Zuwendungen den Freibetrag von 110 Euro inklusive Umsatzsteuer je Betriebsveranstaltung und teilnehmendem Mitarbeiter nicht übersteigen und wenn die Teilnahme an der Veranstaltung allen Betriebsangehörigen offensteht. Der Freibetrag gilt für bis zu zwei Veranstaltungen jährlich.

#### Beispiel 1

**Fall:** Praxisinhaber Dr. A veranstaltet für seine fünf Mitarbeiter ein Sommerfest mit Aufwendungen von 50 Euro und eine Weihnachtsfeier mit Aufwendungen von 95 Euro je teilnehmendem Mitarbeiter.

**Ergebnis:** Beide Veranstaltungen sind steuerbegünstigte Betriebsveranstaltungen, weil die Teilnahme allen Mitarbeitern offensteht. Die Aufwendungen halten den Freibetrag von 110 Euro je Veranstaltung und teilnehmendem Mitarbeiter ein. Somit können beide Veranstaltungen steuerfrei bleiben.

### Neuer 110-Euro-Freibetrag und Folgen bei Überschreitung

Wenden Sie Ihren Mitarbeitern anlässlich einer Betriebsveranstaltung pro Kopf mehr als 110 Euro inklusive Umsatzsteuer zu, muss der Betrag, der den Freibetrag von 110 Euro übersteigt, **lohnversteuert** werden. Bisher galt eine 110-Euro-Freigrenze mit der steuerlichen Konsequenz, dass der gesamte Betrag lohnversteuert werden musste.

#### Beispiel 2

**Fall:** Praxisinhaber Dr. A veranstaltet für seine fünf Mitarbeiter einen Skiausflug mit Aufwendungen von 75 Euro und eine Weihnachtsfeier mit Aufwendungen von 120 Euro je teilnehmendem Mitarbeiter.

**Ergebnis:** Dr. A versteuert bei der Weihnachtsfeier den 110 Euro übersteigenden Betrag pro teilnehmendem Mitarbeiter (= 5 x 10 Euro) und lässt ansonsten die Weihnachtsfeier bis zu 110 Euro und den Skiausflug in voller Höhe unbesteuert.

### Neue Regeln für die Ermittlung des 110-Euro-Freibetrags

Bei der Ermittlung des 110-Euro-Freibetrags gilt jetzt Folgendes (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG neu).

### 1. Gesamtkosten

Steuerlich relevant werden – entgegen der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (Urteil vom 16. Mai 2013, Az. VI R 94/10) – nun auch Kosten, die Sie gegenüber Dritten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung aufwenden. Konsequenz:

- Einzubeziehen sind ab 2015 also die Saalmiete oder Ausgaben für einen externen Eventmanager.
- Nicht einbezogen werden interne Kosten wie Kosten für Personal, das sich um die Vorbereitung und Abwicklung der Betriebsveranstaltung kümmert.

### 2. Begleitperson

Ab 2015 sind dem Mitarbeiter auch die Kosten einer Begleitperson zuzurechnen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG). Auch hier setzt sich der Gesetzgeber über ein steuerzahlerfreundliches BFH-Urteil vom 16. Mai 2013 (Az. VI R 7/11) hinweg.

**Wichtig:** Die günstigen BFH-Urteile vom 16. Mai 2013 sollen laut Finanzministerium 2015 veröffentlicht und dann für alle offenen Fälle – sprich Betriebsveranstaltungen bis einschließlich 2014 – angewendet werden.

### 3. Reisekosten:

Anreisekosten von Mitarbeitern von Zweigpraxen sind unseres Erachtens bei der Prüfung des 110-Euro-Freibetrags nicht zu berücksichtigen, weil nach dem Gesetzestext steuerfreie Leistungen für Reisekosten nicht in die Zuwendungen einer Betriebsveranstaltung einzubeziehen sind.

## Weiterbildung

# Geringe Überschreitung der Frist zum Nachweis der Fortbildung führt nicht zur Honorarkürzung

Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden, dass eine lediglich geringe Überschreitung der Frist zum Nachweis der fachlichen vertragsärztlichen Fortbildung nicht zu einer Honorarkürzung führt (Urteil vom 11.2.2015, Az. B 6 KA 19/14 R). Der Fall betraf eine Zahnärztin, er ist für Vertragsärzte jedoch in gleicher Weise relevant.

von RA Tim Hesse, Kanzlei am  
 Ärztehaus, Dortmund,  
[www.kanzlei-am-aerztehaus.de](http://www.kanzlei-am-aerztehaus.de)

## Der Fall

Die klagende Zahnärztin hatte ihre Fortbildungsnachweise nicht innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren seit der Zulassung, sondern erst einige Tage später bei der beklagten Kassenzahnärztlichen Vereinigung (KZV) eingereicht, die ihr daraufhin das Honorar für das Quartal III/2009 um 10 Prozent kürzte. Nachdem Widerspruch und Klage erfolglos geblieben waren, machte die Ärztin per Sprungrevision beim BSG geltend, dass das Gesetz eine Honorarkürzung nicht für das Quartal vorsehe, in dem der Fünf-Jahres-Zeitraum für die Vorlage der Nachweise abgelaufen sei, sondern erst für das Folgequartal. Deshalb hätte eine Kürzung allenfalls im Quartal IV/2009 erfolgen können. Allerdings ende die Kürzung nach Ablauf des Quartals, in dem der vollständige Fortbildungsnachweis erbracht werde. Weil sie die erforderlichen Nachweise noch vor Beginn des Folgequartals IV/2009 vorgelegt habe, habe gar keine Honorarkürzung stattfinden dürfen.

## Die Entscheidung

Das BSG gab der Ärztin Recht und erklärte den Kürzungsbescheid der

KZV für rechtswidrig. Zwar habe die Klägerin den Nachweis über die absolvierte fachliche Fortbildung nicht fristgerecht vorgelegt. Die Sanktion des § 95d Abs. 3 Satz 3 SGB V, nämlich die Kürzung des Honorars aus vertragszahnärztlicher Tätigkeit um zunächst 10 Prozent, setze jedoch erst mit Beginn des Quartals ein, das auf das Quartal folgt, in dem der Nachweis zu erbringen war (hier: Quartal IV/2009). Weil die Ärztin den vollständigen Nachweis noch vor Ablauf des Quartals III/2009 erbracht habe und die Kürzung nach dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung mit Ablauf des Quartals endet, in dem der Nachweis erbracht wird, war eine Kürzung im Folgequartal (IV/2009) hier ebenfalls ausgeschlossen.

## Fazit

Entscheidend für Ärzte ist die Feststellung, dass es in besonderen Konstellationen (Ablauf der Nachweisfrist nicht am Quartalsende, sondern im Laufe eines Quartals) bei geringer Überschreitung der Nachweisfrist (Nachweis noch innerhalb des Quartals, in dem die Überschreitung eingetreten ist) nicht zu einer Honorarkürzung kommt. Dies ist hinzunehmen, so das BSG, weil eine erweiternde Auslegung der Sanktionsregelung im SGB V nicht möglich ist.

## Download des Monats

# Sonderausgabe „Das GKV-Versorgungsstärkungsgesetz“

Das GKV-Versorgungsstärkungsgesetz 2015 soll dem Namen nach die Versorgung stärken. Der Gesetzgeber plant für 2015 unter anderem Terminvergabestellen der KV, weitere Verschärfungen zum Zulassungseinzug und neue Möglichkeiten für Krankenhäuser und MVZ.

Der Sonderdruck **„Das GKV-Versorgungsstärkungsgesetz – Jetzt die Weichen stellen!“** des Fach-Informationsdienstes *Praxis Freiberufler-Beratung*, der wie das *Radiologen-WirtschaftsForum* vom IWW Institut erstellt wird, enthält Beiträge zu ausgesuchten Praxisfragen der ambulanten Ärzteschaft, von Krankenhäuser sowie zu weiteren wichtigen Neuerungen. Ziel der Sonderausgabe ist es, Ihre Aufmerksamkeit früh auf wichtige Änderungen und Chancen zu lenken, damit Sie rechtzeitig die Weichen stellen können.

Bitte beachten Sie: Redaktionsschluss war der 6. März 2015. Daher kann es noch inhaltlich zu Änderungen des besprochenen Entwurfs des GKV-Versorgungsstärkungsgesetzes kommen. Gegenwärtig werden die Regelungen zur Terminvergabestellen und die Definition der Überversorgung bei der Möglichkeit zum Zulassungseinzug besonders diskutiert.

## Downloadhinweis

Sie finden die Sonderausgabe unter [www.rwf-online.de](http://www.rwf-online.de) bei „Downloads“ (Zusatzdokumente).

## Recht

# Videüberwachung in der Arztpraxis – sinnvoll und zulässig?

Ein besonderes Sicherheitsbedürfnis – etwa Sorge vor Diebstahl, Randale oder Sachbeschädigung – lässt in dem einen oder anderen Praxisinhaber die Überlegung reifen, bestimmte Bereiche der Praxis mit Überwachungskameras auszustatten. Auf öffentlichen Plätzen, Bahnhöfen oder in Gebäuden ist eine solche Überwachung schließlich gang und gäbe und stört niemanden mehr. Bei dem Gedanken, beim Besuch in der Radiologiepraxis gefilmt zu werden, dürfte es vielen Patienten jedoch anders ergehen. Zu fragen ist deshalb, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Videüberwachung in Arztpraxen zulässig ist und welche Grundsätze in Bezug auf den Schutz von Patienten und Angestellten gelten.

### Videüberwachung berührt Rechte von Personal und Patienten

Bei der Videüberwachung entstehen hochsensible Daten, die je nach Art der Überwachung aufgezeichnet und gespeichert werden. Grundsätzlich hat aber jeder von uns eine Art „Datenschutz-Grundrecht“, das sogenannte Recht auf informationelle Selbstbestimmung, das es uns erlaubt, selbst über die Verwendung und Preisgabe unserer personenbezogenen Daten zu bestimmen. Die Videüberwachung greift damit in die Rechte der Patienten ein, die die Arztpraxis aufsuchen. Aber auch die Rechte der Praxismitarbeiter werden berührt, wenn sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit gefilmt werden. Da hier hochrangige Rechte betroffen sind, ist bei der Videüberwachung stets eine genaue Zulässigkeitsprüfung vorzunehmen und die betroffenen Rechte und der mit der Videüberwachung verfolgte Zweck sind gegeneinander abzuwägen.

Das Bundesdatenschutzgesetz legt ausdrücklich fest, unter welchen

Voraussetzungen die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit Überwachungskameras zulässig ist. Zu öffentlichen Räumen zählen etwa auch die Eingangshallen, Flure etc. von Krankenhäusern, da diese grundsätzlich von jedermann aufgesucht werden können. Selbst wenn es möglich ist, radiologische Praxen auch ohne Ankündigung zu betreten, um etwa einen Termin zu vereinbaren, zählen diese jedoch nicht zu den öffentlichen Räumen, sondern sind eindeutig dem privaten Bereich zuzuordnen. In diesen nicht öffentlichen Räumen ist eine Überwachung durch Videokameras gesetzlich nicht vorgesehen, was jedoch nicht bedeutet, dass dort eine Überwachung von vornherein und generell unzulässig ist.

### Keine Überwachung im Behandlungs- bzw. Untersuchungszimmer

Die Videüberwachung in hochsensiblen Bereichen wie Behandlungszimmern ist nur in absoluten Ausnahmefällen denkbar, es sei denn, die Betroffenen erklären sich ausdrücklich damit einverstanden. Bei



von Rechtsanwältin Rosemarie Sailer, LL.M., Fachanwältin für Medizinrecht, Wienke & Becker, Köln, [www.Kanzlei-WBK.de](http://www.Kanzlei-WBK.de)

der Beurteilung der Frage, ob die Voraussetzungen für eine Videüberwachung vorliegen, ist ein strenger Maßstab anzulegen. Einen solchen Sonderfall kann etwa die Bildübertragung aus dem Aufwachraum in einen anderen Raum zur Beobachtung darstellen, die notwendigerweise der lückenlosen Überwachung und damit der Gesundheit des Patienten dient. Allein die Möglichkeit, dass teure Geräte wie CT und MRT beschädigt werden könnten, reicht nicht aus, um Kameras im Untersuchungsraum anzubringen.

### Videüberwachung im Rezeptionsbereich

Das Anbringen von Kameras im Bereich der Rezeption, des Wartezimmers oder des Eingangsbereichs ist grundsätzlich denkbar, muss jedoch einem konkreten, vorher schriftlich festgelegten Zweck dienen. Ein solcher Zweck kann zum Beispiel die Verhinderung bzw. Aufklärung von Straftaten, etwa Diebstahl oder Beschädigung von Praxiseigentum sein. Allerdings ist hier immer zwischen dem Interesse des Praxisinhabers an der Aufklärung solcher Straftaten und dem Eingriff in



die Rechte der Mitarbeiter und Patienten abzuwägen, sodass eine Videoüberwachung zu diesem Zweck nur dann zulässig ist, wenn keine anderen geeigneten Mittel zur Vermeidung bzw. Aufklärung der Straftaten zur Verfügung stehen. Auf eine solche Videoüberwachung sind Mitarbeiter und Patienten in geeigneter Weise, etwa durch Anbringen eines deutlichen Hinweisschildes, aufmerksam zu machen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich durch Aufsuchen einer anderen Praxis der Beobachtung zu entziehen.

### Überwachung der Praxismitarbeiter

Immer wieder in den Fokus der allgemeinen Aufmerksamkeit gerät die Frage, ob Mitarbeiter heimlich bei der Arbeit gefilmt werden dürfen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierzu in seinem Urteil vom 21. Juni 2012 (Az. 2 AZR 153/11) ausdrücklich Stellung genommen und entschieden, dass eine verdeckte Mitarbeiterüberwachung zulässig sein kann, wenn drei Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt sind:

- Es muss der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers bestehen (Diebstahl etc.),
- es müssen weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft worden sein, die verdeckte Videoüberwachung damit praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellen und
- die Videoüberwachung darf insgesamt nicht unverhältnismäßig sein.

Weiterhin muss sich der Verdacht gegen einen zumindest räumlich und funktionell abgrenzbaren Kreis von

Arbeitnehmern richten; ferner darf es sich nicht nur um einen allgemeinen Verdacht handeln, es könnten überhaupt Straftaten begangen werden. Insgesamt sind der heimlichen Videoüberwachung von Mitarbeitern daher sehr enge Grenzen gesetzt, sodass diese nur in absoluten Ausnahmefällen angewendet werden darf.

### Ergebnisse für die Praxis

Grundsätzlich ist es Praxisinhabern nicht verwehrt, Videokameras im Eingangs- bzw. Wartebereich ihrer Praxis anzubringen, wenn sie einen triftigen Grund für die Überwachung haben. In jedem Fall sind Patienten und Mitarbeiter über die Überwachung zu informieren. Da hier hochrangige und sensible Rechte sowohl von Patienten als auch Praxisangestellten berührt werden, ist jedoch stets sorgfältig abzuwägen und im Einzelfall zu entscheiden, ob eine Videoüberwachung gerechtfertigt ist. Die Aufzeichnung von Videomaterial ist auch nur so lange erlaubt, wie sie zu Aufklärungs- und Nachweiszwecken erforderlich ist. Anschließend sind die Aufzeichnungen sofort zu löschen. Tonaufnahmen sind generell strafrechtlich untersagt und dürfen daher unter keinen Umständen gefertigt werden.

### Fazit

Generell sollte gerade in sensiblen Bereichen wie Arztpraxen auch bei Vorliegen einer Rechtfertigung zurückhaltend mit dem Thema Videoüberwachung umgegangen werden. Hierbei ist insbesondere auch der abschreckende Effekt auf die Patienten zu berücksichtigen. Die Videoüberwachung in Arztpraxen sollte daher absoluten Ausnahmefällen vorbehalten bleiben.

### Zulassungsrecht

## Wie lange besteht eine Praxis bei Ausscheiden eines Partners fort?

von RA und FA für MedR Dr. Paul Harneit, Kiel, [www.causaconcilio.de](http://www.causaconcilio.de)

Wie lange darf es nach Ausscheiden eines Arztes aus einer Vertragsarztpraxis bis zur Nachbesetzung dauern, sodass noch ein Fortbestand der Praxis gewährleistet ist? Zu dieser Frage hat das Sozialgericht (SG) Marburg mit Urteil vom 26. November 2014 (Az. S 12 KA 655/13) wie folgt entschieden: Bis zur Dauer von einem Jahr kann vom Fortbestand einer Vertragsarztpraxis ausgegangen werden, soweit nicht offenkundig ist, dass die Praxis untergegangen ist. Nach Ablauf von zwei Jahren ist vom Wegfall eines Praxissubstrats auszugehen. Für die Zwischenzeit ist eine substantiierte Darlegung der Fortführungsfähigkeit durch den Vertragsarzt zu verlangen.

### Der Fall

Eine Vertragsärztin hatte zum 1. Januar 2012 innerhalb einer Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) auf ihre Zulassung verzichtet. Auf die Ausschreibung dieser Zulassung bewarb sich im Februar 2013 die Klägerin. Zulassungs- und Berufungsausschuss lehnten die Zulassung mit der Begründung ab, es sei kein fortführungsfähiges Praxissubstrat mehr vorhanden.

### Die Entscheidung

Die Klage der Ärztin wies das SG Marburg unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) ab. Danach ist Ziel

der Ausschreibung und Nachbesetzung die „Fortführung“ der Praxis, weshalb die Nachbesetzung einer Einzelpraxis nur solange erfolgen kann, wie ein Praxissubstrat noch vorhanden ist. Bei einer Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) muss eine Anknüpfung an die gemeinsam ausgeübte Tätigkeit noch möglich sein.

Eine vertragsärztliche Tätigkeit setzt nach dem BSG den (Mit-)Besitz von Praxisräumen, die Anknüpfung von Sprechzeiten, die tatsächliche Entfaltung einer ärztlichen Tätigkeit unter den üblichen Bedingungen sowie das Bestehen der für die Ausübung der ärztlichen Tätigkeit erforderlichen Praxisinfrastruktur voraus. Dabei ist für die Beurteilung der „Fortführung“ der Praxis auch der zeitliche Abstand zwischen der Beendigung der Tätigkeit durch den Vorgänger und der Aufnahme der Tätigkeit durch den Nachfolger von erheblicher Bedeutung.

### Anmerkungen

Eine generelle Festlegung, nach welcher Zeitspanne eine fortführungsfähige Praxis nicht mehr existiert, hat das BSG bisher nicht getroffen. Das SG Marburg definiert nunmehr erstmals zeitliche Eckpunkte. Bei einer BAG sei zusätzlich ein Vergleich der Behandlungsfälle vor und nach dem Ausscheiden des Vertragsarztes vorzunehmen, so das Gericht.

Das SG Marburg definiert durchaus angemessene zeitliche Orientierungspunkte für eine in der Praxis häufig relevante Frage. Individuelle Besonderheiten werden dadurch nicht abgeschnitten – sie müssen aber substantiiert vorgetragen werden.

### Arzthaftung

## Behandlungsfehler wegen Unterlassens intraoperativer Bildgebung bejaht

In einigen Kliniken haben Chefärzte mit dem Problem zu kämpfen, dass die technische Ausstattung nicht auf dem neuesten Stand ist. Dass hieraus ein Haftungsrisiko erwachsen kann, zeigt das Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Hamm vom 18. Februar 2014 (Az. 26 U 152/13).

### Verschraubung des Schlüsselbeins ausgerissen

Bei dem Fall ging es um einen 21-Jährigen, der beim Fußballspielen eine Sprengung des Schultergelenks erlitten hatte. In der Klinik wurde das Schlüsselbein noch am selben Tag verschraubt. Einige Wochen später war diese Verschraubung jedoch ausgerissen – die Schraube musste daraufhin mit einer Revisionsoperation entfernt werden.

### Grober Behandlungsfehler

Der Sachverständige sagte, dass die falsche Positionierung der Schraube bei der ersten OP auch einem erfahrenen Chirurgen hätte passieren können. Der Fehler sei aber vermeidbar gewesen, wäre intraoperativ die notwendige Überprüfung durch eine Bildgebung in zwei Ebenen vorgenommen worden. Die tatsächlich durchgeführte Bildgebung sei nicht adäquat gewesen.

Es sei „mehr als mutig“ und „reine Selbstüberschätzung“ gewesen, dass der Operateur sich lediglich auf seine Augen und seine Erfahrung verlassen und auf eine ordnungsgemäße Überprüfung durch eine adäquate Bildgebung verzichtet habe. Darin sah das OLG Hamm sogar einen groben Behandlungsfehler und gab der Klage statt.

### Haftungsgefahr für Chefarzt bei mangelnder apparativer Ausstattung

Wird im Haftungsprozess bei einem Ausstattungsmangel auf die wirtschaftlicher Knappheit verwiesen, ist dies kaum von Vorteil. Nach den Grundsätzen zum „Übernahmeverschulden“ gilt: Wer nicht über die erforderliche technische oder operative Ausstattung verfügt, darf die Behandlung des Patienten – abgesehen von Notfällen – nicht übernehmen. Ein Verstoß hiergegen kann auch dem Chefarzt als medizinisch Gesamtverantwortlichen seiner Abteilung angelastet werden – Stichwort Organisationsverschulden.

### Praxishinweis

Wenn Mängel in der technisch-apparativen Ausstattung bestehen, sollte der Chefarzt die Geschäftsführung des Krankenhausträgers hierauf in aller Deutlichkeit – am besten schriftlich – hinweisen und auch nachhaken. Im Extremfall muss haftungsrechtlich so reagiert werden, dass bestimmte Patienten nicht mehr aufgenommen und behandelt werden. Der Hinweis hierauf gegenüber dem Klinikträger sollte diesem die Dringlichkeit deutlich machen, dass diese Situation schnellstmöglich geändert werden muss.

## Chefarzt-Vertrag

# Problemklausel „Freistellung des Chefarztes bei Kündigung“

In loser Folge befasst sich das Radiologen WirtschaftsForum mit problembehafteten Passagen in Chefarzt-Verträgen. Heute geht es um eine Klausel zur sofortigen Freistellung des Chefarztes bei einer Kündigung durch den Krankenhausträger.

### Die Problemklausel

Nachfolgend wird eine Original-Passage aus einem Chefarzt-Dienstvertrag zitiert, die die Freistellung des Chefarztes bei Kündigung regelt.

„Im Fall einer Kündigung – gleich von welcher Seite – ist die Geschäftsführung berechtigt, den Chefarzt unter Fortzahlung der festen Vergütung nach Anlage 1 Nr. 1 zu diesem Vertrag von der Verpflichtung zur Dienstleistung freizustellen.“

In dem Chefarzt-Vertrag regelt Anlage 1 die Vergütung. Nach Nr. 1 der Anlage erhält der Chefarzt eine fixe Jahresvergütung von 150.000 Euro brutto, verbunden mit einer Anpassungsklausel. Ein Liquidationsrecht wird ihm nicht eingeräumt. Nach Nr. 4 erhält der Chefarzt zusätzlich zur Fixvergütung eine an den wirtschaftlichen und medizinischen Erfolg seiner Abteilung geknüpfte variable Vergütung, die sich aus folgenden Bestandteilen zusammensetzt:

- Beteiligung an Einnahmen seiner Abteilung aus der Extra-Berechnung wahlärztlicher Leistungen (30 Prozent der Bruttoliquidationseinnahmen),
- Beteiligung an Einnahmen für Gutachten seiner Abteilung bei

Aufnahme des Patienten zur Begutachtung von 30 Prozent der Bruttoliquidationseinnahmen – soweit die gesonderte Berechnung einer Vergütung für das Gutachten zulässig ist – und

- Beteiligung an Einnahmen durch ambulante Leistungen seiner Abteilung, einschließlich des ermächtigten Bereichs bzw. der Privatsprechstunde und nicht-stationärer Gutachterstätigkeit (30 Prozent der Bruttoliquidationseinnahmen). Bruttoliquidationseinnahmen sind hier die tatsächlichen Zahlungseingänge beim Krankenhausträger oder bei Dritten ohne Abzüge

Während seiner Freistellung nach einer Kündigung – durch ihn selbst oder durch die Klinik – soll der Chefarzt aufgrund der Klausel nur die fixe Vergütung in Höhe von 150.000 Euro brutto nach Anlage 1 Nr. 1, nicht aber die variable Vergütung nach Anlage 1 Nr. 4 erhalten.

### Die Zulässigkeit von Freistellungsklauseln

Die Zulässigkeit von Freistellungsklauseln in Arbeitsverträgen, zu denen auch Chefarzt-Verträge gehören, ist umstritten. Zum Teil wird vertreten, dass generelle einschränkungslose Freistellungsklauseln nach § 307 Abs. 2 BGB unwirksam sind. Durchgesetzt hat



von RA und FA für Arbeits- und MedR Dr. Tilman Clausen, Hannover, [www.armedis.de](http://www.armedis.de)

sich diese Rechtsauffassung bisher nicht. Vielmehr werden Freistellungsklauseln im Zusammenhang mit einer Kündigung von außertariflichen Mitarbeitern, zu denen der Chefarzt zu zählen ist, regelmäßig als wirksam angesehen. So etwa das Landesarbeitsgericht München in seinem Urteil vom 7. Mai 2003 (Az. 5 Sa 297/03). Dies gilt zumindest dann, wenn ein schutzwürdiges Interesse des Krankenhausträgers als Arbeitgeber an der Freistellung angenommen werden kann, welches das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Hiervon gehen die Gerichte nach einer Kündigung in der Regel aus.

### So kann der Chefarzt seine Freistellung zu Fall bringen

Will sich der Chefarzt gleichwohl gegen eine Freistellung nach der Kündigung zur Wehr setzen, muss er detaillierte und belegbare Gründe vortragen, die über ein bloßes Beschäftigungsinteresse hinausgehen – etwa den, dass seine berufliche Qualifikation während einer relativ langen Freistellungsphase erheblich beeinträchtigt wird.

Gegen eine Zulässigkeit der vorliegenden Original-Klausel spricht jedoch, dass der Chefarzt nach seiner Freistellung nur die nach Anlage 1 Nr. 1 vereinbarte Festvergütung bekommen soll – nicht aber den variablen Teil nach Nr. 4. Der Klinikträger hat als Arbeitgeber diejenige Vergütung zu zahlen, die der Chefarzt bei einer Weiterarbeit erzielt hätte. Dabei sind alle Entgeltanteile zu berücksichtigen. So entschied auch das Bundesarbeitsgericht mit seinen Urteilen vom 18. September 2002 (Az. 1 AZR 686/01 und 9 AZR 307/00).

### Konsequenzen für Chefarzt

Chefärzte, denen bei Vertragsabschluss eine solche Klausel vorgeschlagen wird, haben zwei Möglichkeiten:

- Sie bestehen auf einer Abänderung der Klausel, sodass sie im Falle einer Freistellung nach einer Kündigung die volle Vergütung erhalten.
- Sie akzeptieren die Klausel – falls die Klinikgeschäftsführung eine Änderung ablehnt – mit dem Wissen, dass die Klausel auch nachträglich im Rahmen einer juristischen Wirksamkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte für unwirksam erklärt werden kann.

### Fazit

Chefärzte, deren Arbeitsvertrag eine Klausel enthält, die den Klinikträger nach Kündigung zur Freistellung berechtigt und in diesem Fall nur die Zahlung eines Teils der Vergütung vorsieht, können sich im Kündigungsschutzprozess mit Aussicht auf Erfolg auf die Unwirksamkeit der Klausel berufen.

## Einkommensteuer Ehescheidung: Sofort dem Finanzamt mitteilen

Setzt das Finanzamt gegenüber Ex-Ehegatten gemeinsame Einkommensteuer-Vorauszahlungen fest, weil es nicht weiß, dass diese bereits geschieden sind, werden die Vorauszahlungen beiden zur Hälfte zugerechnet, selbst wenn nur einer Vorauszahlungen geleistet hat. Diese Entscheidung des FG Schleswig-Holstein sollte die Ex-Ehegatten veranlassen, das Finanzamt sofort schriftlich zu informieren, wenn die Ehe geschieden wurde.

### Beispiel

Das Finanzamt setzt gegenüber Eheleuten Einkommensteuer-Vorauszahlungen in Höhe von 5.000 Euro fest. Obwohl die Eheleute geschieden sind, zahlt der Ehemann den Betrag allein. Dem Finanzamt war die Scheidung nicht bekannt. Deshalb ist es folgerichtig, dass die Vorauszahlung jedem Ehegatten mit 2.500 Euro auf dessen Steuerschuld bei der Einzelveranlagung angerechnet wird (FG Schleswig-Holstein, Urteil vom 8.7.2014, Az. 5 K 93/11).

Um die Nachteile zu vermeiden, sollten Sie das Finanzamt umgehend schriftlich von der Scheidung informieren. Haben Sie das vergessen und das Finanzamt rechnet wie oben nur die Hälfte Ihrer Vorauszahlungen auf Ihre Steuerschuld an, legen Sie Einspruch ein. Berufen Sie sich auf das Revisionsverfahren beim BFH (Az. VII R 38/14), das zur Entscheidung des FG Schleswig-Holstein anhängig ist.

## Außergewöhnliche Belastung Zahnzusatzversicherung: Erstattungen zu berücksichtigen?

Ausgaben für außergewöhnliche Belastungen (hier Zahnersatz) sind um Zuzahlungen einer Zahnzusatzversicherung zu mindern, obwohl sich die Beiträge zu dieser Zusatzversicherung steuerlich gar nicht als Sonderausgaben ausgewirkt haben. Das mag zwar ungerecht erscheinen, entspricht aber der finanzamtlichen Praxis. In Einspruchsverfahren argumentieren die Finanzämter in aller Regel mit der Besteuerung nach der persönlichen Leistungsfähigkeit. Danach darf ein Steuerzahler nur diejenigen Ausgaben steuermindernd geltend machen, die er selbst getragen hat.

### Impressum



#### Herausgeber

Guerbet GmbH, Otto-Volger-Straße 11, 65843 Sulzbach/Taunus, Tel. 06196 762-0, [www.guerbet.de](http://www.guerbet.de), E-Mail [info@guerbet.de](mailto:info@guerbet.de)

#### Verlag

IWW Institut für Wissen in der Wirtschaft GmbH & Co. KG  
 Niederlassung: Aspastraße 24, 59394 Nordkirchen  
 Tel. 02596 922-0, Fax 02596 922-99, [www.iww.de](http://www.iww.de)  
 Sitz: Max-Planck-Straße 7/9, 97082 Würzburg

#### Redaktion

Dipl.-Kfm. Joachim Keil (verantwortlich);  
 RAin, FAin StR Franziska David (Chefredakteurin)

#### Lieferung

Dieser Informationsdienst ist eine kostenlose Serviceleistung der **Guerbet GmbH**.

#### Hinweis

Alle Rechte am Inhalt liegen beim Verlag. Nachdruck und jede Form der Wiedergabe auch in anderen Medien sind selbst auszugsweise nur nach schriftlicher Zustimmung des Verlags erlaubt. Der Inhalt dieses Informationsdienstes ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der behandelten Themen machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Der Nutzer ist nicht von seiner Verpflichtung entbunden, seine Therapieentscheidungen und Verordnungen in eigener Verantwortung zu treffen. Dieser Informationsdienst gibt nicht in jedem Fall die Meinung der Guerbet GmbH wieder.