



2022-06

1. In eigener Sache

Es ist soweit. Wir haben das [Programm](#) für die **Herbsttagung am 16./17. September 2022** in Berlin für Sie erarbeitet und freuen uns fortan über Ihre [Anmeldungen](#). Die Abendveranstaltung feiern wir dieses Mal in einem der letzten Ballhäuser des 20. Jahrhunderts. Genießen Sie den Abend dort drinnen oder im Garten unter freiem Himmel. Auf den Austausch mit Ihnen sind wir gespannt!

Außerdem laden wir Sie hiermit ein zur **Mitgliederversammlung am 16. September 2022 um 18.00 Uhr DAV im Pullmann Hotel Berlin Schweizerhof**, Budapesterstraße 25, 10787 Berlin.

Die **Tagesordnung** lautet bisher wie folgt:

1. Geschäftsbericht des Geschäftsführenden Ausschusses durch den Vorsitzenden (Prof. Dr. Martin Stellpflug)
2. Bericht des Schatzmeisters
3. Bericht des Kassenprüfers
4. Aussprache
5. Entlastung des Geschäftsführenden Ausschusses
- 6- Entlastung des Schatzmeisters
7. Wahl einer/eines Kassenprüferin/Kassenprüfers
8. Verschiedenes

Anträge zur Tagesordnung sind nach der Satzung (§ 6 Abs. 3) spätestens 21 Tage vor der Mitgliederversammlung (Eingang) an den Geschäftsführenden Ausschuss, Anschrift: Littenstraße 11, 10179 Berlin, zu richten. Die Anträge müssen von mindestens 10 Mitgliedern unterstützt werden.

2. Urteile aus dem Medizinrecht

Wann ist eine Magenverkleinerungs-OP als ultima ratio notwendig?

Die bestandskräftige Ablehnung des Kostenübernahmeanspruchs eines bzw. einer Versicherten steht dem Vergütungsanspruch des Krankenhauses nicht entgegen, da diese das Abrechnungsverhältnis zwischen dem Krankenhaus und der Krankenkasse nicht berührt.

Eine Krankenhausbehandlung zur Durchführung einer bariatrischen Operation (Magenverkleinerung) ist erforderlich, wenn die Behandlung dem allgemeinen Qualitätsgebot (aus § 2 Abs. 1 S. 3 SGB V) oder zumindest dem abgesenkten Qualitätsgebot des Potentialmaßstabes (nach § 137c Abs. 3 SGB V) entspricht und notwendig ist. Nach der bisherigen Rechtsprechung sollte eine bariatrische Operation nur als ultima ratio nach tatsächlicher Ausschöpfung konservativer Behandlungsmöglichkeiten im Sinne eines multimodalen Therapiekonzeptes erforderlich sein. Dazu stellt der Senat nun klar: Das allgemeine Qualitätsgebot fordert, dass nach dem gesicherten Stand der medizinischen Erkenntnisse, also der bestverfügbaren Evidenz, in medizinischen Fachkreisen Konsens über die Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit der bariatrischen Operation besteht. Unter der

Berücksichtigung der besonderen Risiken und Folgen eines solchen Eingriffs bedeutet ultima ratio, dass die zielgerichtete irreversible Schädigung eines gesunden Organs nur dann als erforderliche Behandlung anzusehen ist, wenn die voraussichtlichen Ergebnisse dieses Eingriffs den voraussichtlichen Ergebnissen anderer Behandlungsoptionen eindeutig überlegen sind. Hierfür ist es nicht zwingend erforderlich, dass sämtliche andere Therapieoptionen zuvor tatsächlich ausgeschöpft sind. Es kommt insbesondere auf die Erfolgsaussichten der nicht-invasiven Therapieoptionen, die voraussichtliche Dauer bis zu einem spürbaren Erfolg, das Ausmaß der Folge- und Begleiterkrankungen der Adipositas und die dadurch bedingte Dringlichkeit der Gewichtsreduktion an. Im Falle des abgesenkten Qualitätsgebots verbleibt es bei der Voraussetzung der Nicht(mehr)verfügbarkeit einer Standardbehandlung.

Bundessozialgericht, Urteil vom 22.06.2022 – B 1 KR 19/21 R
- bisher offenbar nicht veröffentlicht -

Keine Leistungsdelegation an AssistentInnen ohne Genehmigung

Eine Delegation von Leistungen an ärztliches Personal kommt im vertragsärztlichen Bereich nur in Betracht, wenn es sich um angestellte Ärzte/Ärztinnen oder AssistentInnen handelt, deren Beschäftigung von den Zulassungsgremien genehmigt worden ist.

Die Einbindung eines Weiterbildungsassistenten bzw. einer Weiterbildungsassistentin ohne Genehmigung verletzt vertragsarztrechtliche Grundsätze und kann etwa aufgrund eines Verstoßes gegen das Gebot der persönlichen Leistungserbringung und gegen die Pflicht zur peinlich genauen Leistungsabrechnung Honorarrückforderungen nach sich ziehen. Werden Behandlungsfälle oder Beratungen abgerechnet, die vollständig oder auch nur teilweise von einer nicht genehmigten Weiterbildungsassistentin bzw. von einem nicht genehmigten Weiterbildungsassistenten erbracht wurden, kann dies zudem strafrechtliche Konsequenzen haben.

Nach § 15 Abs. 1 S. 1 SGB V, § 32 Abs. 1 S. 1 Ärzte-ZV, § 15 Abs. 1 S. 1 BMV-Ä haben die an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmenden Ärzte und Ärztinnen die Pflicht, die vertragsärztliche Tätigkeit persönlich auszuüben. Das Gebot der persönlichen Leistungserbringung dient der Qualitätssicherung und ist materielle Voraussetzung für jede ärztliche Tätigkeit in der vertragsärztlichen Versorgung. Ihm kommt für die Funktionsfähigkeit der Versorgung großes Gewicht zu. Es gilt nicht nur für die Behandlungs-, sondern auch für die ärztliche Verordnungstätigkeit. Vertragsärzte/-innen und ermächtigte KrankenhausärztInnen müssen es gleichermaßen beachten. Auch der Vergütungsanspruch hängt von der persönlichen Leistungserbringung ab. Für Leistungen, die nicht durch den Vertragsarzt/die Vertragsärztin persönlich erbracht werden, besteht ein Anspruch auf Vergütung daher nur, wenn die Voraussetzungen einer Ausnahmeregelung vorliegen. Eine rückwirkende AssistentInnengenehmigung ist ausgeschlossen.

Soweit delegierbare Leistungen von nachgeordnetem medizinischem Personal bzw. von nicht genehmigten Weiterbildungsassistenten/-innen erbracht werden, folgt aus dem Gebot der persönlichen Leistungserbringung regelmäßig aber eine ärztliche Präsenzpflcht im Zusammenspiel mit den Arbeitszeiten der die Leistung durchführenden MitarbeiterInnen.

Wer die Beschäftigung eines Weiterbildungsassistenten oder einer Weiterbildungsassistentin nicht rechtzeitig genehmigen lässt, obwohl ihm bzw. ihr als Vertragsarzt/-ärztin bekannt war, dass die Beschäftigung und Einbindung der AssistentInnen in die vertragsärztliche Versorgung nur mit KV-Genehmigung zulässig waren, handelt grob fahrlässig. Einem Vertragsarzt bzw. einer Vertragsärztin muss durch das Anstellen einfachster Überlegungen klar sein, dass die Einbindung nicht genehmigter AssistentInnen in die vertragsärztliche Versorgung dazu führt, dass die von ihnen erbrachten Leistungen nicht vergütungsfähig sind.

Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 17.03.2021 – L 12 KA 126/16
<https://tinyurl.com/26e26gd5>

BAG nicht zur ASV-Teilnahme berechtigt

Eine ärztliche BAG im Sinne von § 33 Ärzte-ZV kann – anders als ein MVZ, Krankenhäuser oder einzelne Ärztinnen und Ärzte – nicht an der Ambulanten spezialfachärztlichen Versorgung (ASV) teilnehmen. Sie ist mangels entsprechendem Zulassungsstatus nicht teilnahmeberechtigt gemäß § 116b Abs. 2 SGB V, sodass ihre institutionelle Benennung nach § 2 Abs. 2 S. 5 der ASV-Richtlinie nicht möglich ist.

Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 08.04.2022 – L 12 KR 546/21
<https://tinyurl.com/2xsfolh>

MRT-Leistungen sind für NuklearmedizinerInnen nicht fachfremd

Es trifft zwar zu, dass nach der Weiterbildungsordnung für die Ärzte und Ärztinnen Bayerns vom 24.04.2004 (in Kraft getreten am 01.01.2018) MRT-Leistungen keine Erwähnung in Abschnitt B Nr. 21 („Fachgebiet Nuklearmedizin“) finden. Dagegen werden in der Muster-WBO der BÄK vom November 2018 MRT-Leistungen bei der Fachgruppe der NuklearmedizinerInnen ausdrücklich erwähnt. Letzteres spricht dafür, dass MRT-Leistungen für NuklearmedizinerInnen nicht fachfremd sind.

In der letztlich maßgeblichen WBO für die Ärzte und Ärztinnen Bayerns wird aber die „Radiodiagnostik“ als Weiterbildungsinhalt genannt. Streng genommen handelt es sich bei Leistungen der Radiodiagnostik um solche, bei denen Röntgenstrahlen und/oder radioaktive Strahlen zum Einsatz gelangen. Dies ist bei MRT-Leistungen nicht der Fall, weil hier die Untersuchung mittels Magnetfeld- und Radiowellen erfolgt. Die Radiodiagnostik wird aber vielfach als Oberbegriff verwendet, sodass auch MRT-Leistungen darunter zu subsumieren sind. Insofern sind MRT-Leistungen auch zum Fachgebiet der Nuklearmedizin zu zählen.

Sozialgericht München, Urteil vom 16.03.2022 – S 38 KA 170/20
<https://tinyurl.com/29f3a6pq>

Arztvorbehalt für die Entfernung von Tattoos und Permanent-Make-up verhältnismäßig

Der Arztvorbehalt für die gewerbliche Entfernung von Tätowierungen und Permanent-Make-up ist angesichts der damit verbundenen Gesundheitsrisiken rechtmäßig und insbesondere verhältnismäßig. Die notwendigen medizinischen Kenntnisse zur Tattoo-Entfernung mittels Laser können nicht allein durch eine Fort- oder Weiterbildung erlernt werden; es bedarf vielmehr eines Medizinstudiums. Nicht ausreichend ist es, Ärztinnen und Ärzten die Anamnese und Diagnostik vor der Laseranwendung vorzubehalten, die Anwendung selbst dann aber auch durch entsprechend geschulte, jedoch nicht approbierte Personen zuzulassen. Denn auch während der Durchführung der Laseranwendung bzw. im Nachgang hierzu kann es zu Situationen und Komplikationen kommen, die zur Abwendung weiterer Gesundheitsrisiken die Heranziehung eines Arztes oder einer Ärztin vor Ort erfordern.

Oberverwaltungsgericht NRW, Beschluss vom 25.01.2022 – 13 B 1465/21
<https://tinyurl.com/2c8oraqi>

Zulässigkeit eines kalkulatorischen Gewinnanteils des Praxislabors in der Honorarabrechnung

Zahnärzte/-innen, die zahntechnische Leistungen in einem eigenen Praxislabor erbringen, dürfen im Rahmen des § 9 Abs. 1 GOZ einen angemessenen kalkulatorischen Gewinnanteil berechnen. Die Norm bestimmt nicht, dass für zahntechnische Leistungen nur die tatsächlich entstandenen Kosten abzurechnen sind, also kein Gewinn entstehen darf. Vielmehr kann der Wortlaut der Regelung („angemessenen Kosten“) auch so ausgelegt werden können, dass er einen maßvollen, den betriebswirtschaftlichen Maßstäben entsprechenden, kalkulatorischen Gewinnanteil umfasst. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass die Abrechnung von Fremdkosten, also zahntechnischer Leistungen externer Dentallabore, gleichfalls einen Gewinn beinhaltet. Auch der Begriff „Preis“ in § 10 Abs. 2 Nr. 5 GOZ spricht dafür, nicht nur auf Kosten, sondern auf einen kalkulierten Preis der jeweiligen Einzelleistung einschließlich eines Gewinnanteils abzustellen. Schließlich ist Zahnärzten und Zahnärztinnen gemäß § 11 MBO auch der Betrieb eines eigenen Labors ausdrücklich erlaubt, was voraussetzt, dass dieser Betrieb wirtschaftlich sinnvoll ausgestaltet werden kann.

Oberlandesgericht Frankfurt a.M., Urteil vom 17.03.2022 – 6 U 51/21
<https://tinyurl.com/29gawd86>

Werbung für eine „Kinderzahnarztpraxis“

Bei einer Werbung mit der Angabe „Kinderzahnarztpraxis“ erwarten die angesprochenen Verkehrskreise, dass die Ausstattung der Praxis kindgerecht ist und die dort tätigen Zahnärztinnen und Zahnärzte für die Belange von Kindern aufgeschlossen sind. Dass diese über besondere fachliche Kenntnisse im Bereich der Kinderzahnheilkunde verfügen, wird nicht unbedingt erwartet.

Für die Frage, wie eine Werbung verstanden wird, ist gemäß § 3 Abs. 4 S. 1 UWG auf die Sichtweise durchschnittlich informierter, situationsadäquat aufmerksamer und verständiger VerbraucherInnen abzustellen, die zur angesprochenen Gruppe gehören. Gehören die Mitglieder des Gerichts selbst zu den angesprochenen Verkehrskreisen, bedarf es im Allgemeinen keines durch eine Meinungsumfrage untermauerten Sachverständigengutachtens, um das Verkehrsverständnis zu ermitteln.

Bundesgerichtshof, Urteil vom 07.04.2022 – I ZR 217/20
<https://tinyurl.com/2ddlvejf>

Werbung einer „Kinderzahnärztin“ und „Kieferorthopädin“

Bei einer Werbung mit der Angabe „Kinderzahnärztin“ in Verbindung mit der Bezeichnung „Kieferorthopädin“ erwarten die angesprochenen Verkehrskreise, dass die sich so bezeichnende Zahnärztin über eine besondere, gegenüber staatlichen Stellen nachgewiesene Qualifikation im Bereich der Kinderzahnheilkunde verfügt. Zur Vermeidung einer solchen Fehlvorstellung ist es der werbenden Person zuzumuten, auf andere Begriffe auszuweichen, die ihre besondere fachliche Qualifikation konkret benennen.

Die Ermittlung der Verkehrsauffassung unterliegt nur einer eingeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung dahingehend, ob das Berufungsgericht den Tatsachenstoff verfahrensfehlerfrei ausgeschöpft hat und die Beurteilung mit den Denkgesetzen und den allgemeinen Erfahrungssätzen in Einklang steht. Da es sich nicht um eine Tatsachenfeststellung im eigentlichen Sinne, sondern um die Anwendung spezifischen Erfahrungswissens handelt, kann ein Rechtsfehler auch darin bestehen, dass die festgestellte Verkehrsauffassung erfahrungswidrig ist.

Bundesgerichtshof, Urteil vom 07.04.2022 - I ZR 5/21

<https://tinyurl.com/242hqevw>

Zur Anrechnung erzielter oder unterlassener Verdienste auf die Karenzentschädigung bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot im Arbeitsvertrag

Wird in einem Arbeitsvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, darf die oder der Beschäftigte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in Konkurrenz mit der ehemaligen Arbeitgeberin bzw. dem ehemaligen Arbeitgeber treten; im Gegenzug gibt es dafür eine Karenzentschädigung, die mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen betragen muss. Eine Unterschreitung der Mindestentschädigung macht das Wettbewerbsverbot gemäß § 74 Abs. 2 HGB „unverbindlich“.

Eine angestellte Zahnärztin verpflichtete sich zu einem Wettbewerbsverbot, nach dem jeder anderweitig erzielte und sogar „böswillig“ unterlassene Verdienst auf die Entschädigung voll anzurechnen war. Nach der gesetzlichen Vorgabe aus § 74c Abs. 1 S. 1 HGB besteht eine solche Anrechnungspflicht jedoch nur, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung des anderweitig erzielten oder unterlassenen Verdiensts die Summe der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen um mehr als ein Zehntel übersteigen würde.

Das BAG entschied, dass eine über die Vorgaben des § 74c Abs. 1 HGB hinausgehende Anrechnungsvereinbarung nicht zur Unverbindlichkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots insgesamt, sondern nur dazu führt, dass die vertragliche Anrechnungsvereinbarung für den bzw. die ArbeitnehmerIn unverbindlich ist, soweit sie über die Vorgaben des § 74c Abs. 1 S. 1 HGB hinausgeht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.12.2021 – 8 AZR 498/20

<https://tinyurl.com/25u6jrkj>

Kein Beschäftigungsverbot in Gesundheitseinrichtungen nach § 20a IfSG

§ 20a IfSG enthält kein gesetzliches Beschäftigungsverbot bei fehlender Impfung gegen SARS-CoV-2. Beschäftigte, die bereits vor dem 15.3.2022 zum Beispiel in einem Krankenhaus tätig waren, haben nach einer unwirksamen Kündigung auch ohne Vorlage eines Impf- oder Genesenennachweises nach § 20a Abs. 2 S. 1 IfSG Anspruch auf Annahmeverzugslohn gegen ihre ArbeitgeberInnen. Es besteht nach § 20a Abs. 1 und Abs. 2 IfSG kein gesetzliches Beschäftigungsverbot, das den Anspruch auf Annahmeverzugslohn nach § 297 BGB ausschließen würde.

Ausschließlich für ab dem 16.03.2022 neu in ein Arbeitsverhältnis eintretende ArbeitnehmerInnen ist in § 20a Abs. 3 Satz 4 IfSG ein Beschäftigungsverbot ausdrücklich gesetzlich geregelt. Für bereits zuvor Beschäftigte, die keinen Impf- oder Genesenennachweis vorlegen, besteht hingegen lediglich eine Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt. Dieses kann sodann nach § 20a Abs. 5 S. 3 IfSG im Wege einer ermessensgeleiteten Einzelfallentscheidung ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot erlassen. Liegt ein solches Verbot nicht vor, sind ArbeitgeberInnen auch über den 15.03.2022 hinaus verpflichtet, „Altbeschäftigten“ Annahmeverzugslohn zu zahlen.

Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 18.05.2022 – 2 Ca 2082/21

<https://tinyurl.com/29z9hdfd>

Kein einstweiliger Rechtsschutz gegen einrichtungsbezogene Impfpflicht vor direkter Betroffenheit durch konkrete Maßnahme

Ein Eilrechtsschutzantrag nach § 123 VwGO eines nicht gegen das Coronavirus geimpften Zahnarztes, der nicht über einen Genesenennachweis nach § 22a Abs. 2 IfSG verfügt, ist unzulässig, wenn das Gesundheitsamt noch keine Maßnahmen nach § 20a Abs. 5 IfSG gegen ihn ergriffen hat. Es liegt insoweit ein unzulässiger vorbeugender vorläufiger Rechtsschutz vor.

Im Eilrechtsschutzverfahren zu berücksichtigende durchgreifende verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Regelungen über den Genesenennachweis in § 22a Abs. 2 IfSG bestehen nicht.

Verwaltungsgericht Regensburg, Beschluss vom 21.04.2022 – RO 5 E 22.575

<https://tinyurl.com/238jw34p>

Kündigung bei versuchter Täuschung über Impfunfähigkeit?

Wer dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin eine aus dem Internet ausgedruckte ärztliche „Bescheinigung über die vorläufige Impfunfähigkeit“ vorlegt, ohne dass eine ärztliche Untersuchung tatsächlich erfolgt ist, verstößt in schwerwiegender Weise gegen die auf § 20a Abs. 2 S. 1 IFSG beruhende arbeitsvertragliche Nebenpflicht (hier: zum Nachweis der Corona-Impfung, -Genesung oder -Impfunfähigkeit) und riskiert die Kündigung des Arbeitsverhältnisses – auch wenn dieses bereits zwei Jahrzehnte lang bestanden hat.

Auf die Anweisung ihrer Arbeitgeberin, im Zuge der Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht den Impf- bzw. Genesenenstatus nachzuweisen oder ein ärztliches Impfunfähigkeitszeugnis vorzulegen, legte eine Krankenschwester eine Bescheinigung über eine sechsmonatige vorläufige Impfunfähigkeit mit ärztlicher Unterschrift vor. Die Bescheinigung wurde aus dem Internet ausgedruckt. Eine Untersuchung durch die aus der Bescheinigung hervorgehenden Ärztin oder eine Besprechung mit dieser hat(te) nicht stattgefunden.

Das Arbeitsgericht hielt die ordentliche Kündigung der Krankenschwester aufgrund deren Fehlverhaltens für sozial gerechtfertigt. Es erkannte eine „sehr schwere Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten“, die das Vertrauen in eine ungestörte weitere Zusammenarbeit auch ohne vorherige Abmahnung zerstört habe. Eine fristlose Kündigung sei angesichts der mehr als 20-jährigen Betriebszugehörigkeit der Schwester unverhältnismäßig.

Arbeitsgericht Lübeck, Urteil vom 13.04.2022 – 5 Ca 189/22

<https://tinyurl.com/2cg85uda>

3. Aktuelles

a) Zur Corona-Krise

Coronavirus-Impfverordnung verlängert; auch Zahnärzte/-innen dürfen impfen

Das BMG hat die Coronavirus-Impfverordnung bis zum 25.11.2022 verlängert. Die Änderungen wurden am 24.05.2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Damit kann das Impfen gegen COVID-19 in Arztpraxen zunächst unverändert fortgeführt werden. Im Übrigen dürfen nunmehr auch niedergelassene Zahnärzte und Zahnärztinnen die Impfung verabreichen.

Verordnung zur Änderung der Coronavirus-Impfverordnung vom 23.05.2022:

<https://tinyurl.com/27cs73v6>

STIKO empfiehlt generelle COVID-19-Impfung für 5- bis 11-jährige Kinder

Die Ständige Impfkommission hat ihre COVID-19-Impfempfehlung für 5- bis 11-Jährige aktualisiert und empfiehlt nun allen bisher nicht geimpften, gesunden Kindern dieser Altersgruppe eine einmalige Impfung (vorzugsweise mit Comirnaty von BioNTech/Pfizer). Kinder mit Vorerkrankungen sollen weiterhin eine Grundimmunisierung mit zwei Impfungen erhalten. Bei individuellem Wunsch kann die vollständige COVID-19-Grundimmunisierung auch bei 5- bis 11-jährigen Kindern ohne Vorerkrankungen nach ärztlicher Aufklärung erfolgen. Ist der Zeitpunkt einer durchgemachten SARS-

CoV-2-Infektion bekannt, soll die Impfung frühestens drei Monate nach der Infektion verabreicht werden. Gesunde Kinder, die bereits eine zweimalige Impfung erhalten haben, sollen zunächst nicht erneut geimpft werden.

Die aktualisierte STIKO-Empfehlung enthält außerdem Anpassungen der empfohlenen Impfschemata für Personen, die eine SARS-CoV-2-Infektion durchgemacht haben.

Epidemiologisches Bulletin des RKI vom 25.05.2022 (inkl. STIKO-Beschluss):
<https://tinyurl.com/2d3mgske>

Überblick

Liste aktueller Vorhaben, Gesetze, Verordnungen und Anordnungen des BMG:
<https://tinyurl.com/yyh2rsec>

Überblick Sonderregelungen der KBV:
<https://tinyurl.com/y2lfbvow>

Befristete Sonderregelungen des G-BA im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie:
<https://tinyurl.com/y6jhwoyr>

Liste der im Zuge der COVID-19-Pandemie erlassenen deutschen Gesetze, Verordnungen, Allgemeinverfügungen und weiteren generell-abstrakten Regelungen:
<https://tinyurl.com/yy24x4jx>

COVID-19-Dashboard des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung (Zi):
<https://tinyurl.com/yxwz5s>

b) Allgemeines

Gesetz zur geschäftsmäßigen Selbsttötungshilfe vorgelegt

Mit Urteil des BVerfG vom 26.02.2020 (2 BvR 2347/15 u.a.) wurde § 217 StGB für mit dem Grundgesetz unvereinbar und nichtig erklärt. Danach ist die „geschäftsmäßige“ Suizidhilfe, also eine auf wiederholte Hilfe zur Selbsttötung angelegte Tätigkeit von Organisationen, Vereinen und Einzelpersonen, grundsätzlich wieder straffrei und ohne Regelungen zum Schutz der Freiverantwortlichkeit möglich.

Die Schutzpflicht des Staates beinhaltet, dafür Sorge zu tragen, dass der Entschluss zur Selbsttötung nicht nur auf einer vorübergehenden Lebenskrise oder auf einer psychosozialen Einflussnahme beruht und keine psychische Erkrankung oder eine mangelnde Aufklärung und Beratung dem Selbsttötungsentschluss zugrunde liegt. Zur Ausgestaltung und Konkretisierung. Dieser Schutzpflicht liegt jetzt ein Gesetzesentwurf vor.

Entwurf eines Gesetzes zur Strafbarkeit der geschäftsmäßigen Hilfe zur Selbsttötung und zur Sicherstellung der Freiverantwortlichkeit der Entscheidung zur Selbsttötung vom 07.03.2022:
<https://tinyurl.com/28pdkjct>

4. Stellenanzeigen

Eine Stellenanzeige der Kanzlei Ulsenheimer Friederich Rechtsanwälte lautet:

Für unseren Standort München suchen wir eine(n) engagierte(n)

Rechtsanwältin/Rechtsanwalt

mit Berufserfahrung im Bereich Vertrags-(arzt)recht und/oder Krankenhausrecht zur Verstärkung unserer medizinrechtlichen Abteilung.

Wir sind eine der führenden Kanzleien im Medizinrecht und Medizinstrafrecht mit Standorten in München und Berlin und vertreten bundesweit insb. Ärzte, MVZ und Kliniken in allen medizinrechtlichen Belangen (vgl. www.uls-frie.de).

Bei Ihrer zukünftigen Tätigkeit helfen Sie unseren Mandanten beim Erwerb sowie der Veräußerung von Praxen/Unternehmen im Gesundheitsmarkt, gestalten und prüfen Verträge aus dem ambulanten sowie stationären Sektor und vertreten die medizinischen Leistungserbringer auch vor Gericht, insb. vor den Sozialgerichten.

Wenn Sie gerne eigenverantwortlich arbeiten, Spaß an abwechslungsreichen Mandaten haben und Wert auf eine kollegiale Arbeitsatmosphäre legen, freuen wir uns über Ihre Bewerbung.

Diese richten Sie an:

Rechtsanwalt Dr. Philip Schelling
Ulsenheimer Friederich
Maximiliansplatz 12
80333 München
schelling@uls-frie.de

Eine Stellenanzeige der Kanzlei D+B Rechtsanwälte lautet:

Wir sind eine der bundesweit führenden Kanzleien im Medizinrecht (Health Care/Life Sciences). Mit mehr als 30 Kolleginnen und Kollegen gestalten wir das Gesundheitswesen mit.

Für unsere Büros in Berlin und Düsseldorf suchen wir engagierte

**Rechtsanwälte (m/w/d) mit oder ohne Berufserfahrung
für die Bereiche Vertragsarztrecht und Krankenhausrecht.**

Ihre Tätigkeit ist herausfordernd und abwechslungsreich. Sie haben stets Mandantenkontakt und nehmen an Besprechungen und Verhandlungen teil. Sie gestalten und verhandeln Verträge, begleiten Transaktionen und nehmen eigenständig Termine wahr.

Sie bringen mindestens ein vollbefriedigendes Examen, großes Interesse am Medizinrecht, auf jeden Fall Freude am Bezug zur Praxis und gute Englischkenntnisse mit. Sie arbeiten gern im Team, sind engagiert, haben Persönlichkeit und beim gemeinsamen Lunch etwas zu erzählen.

Wir glauben, wir haben die spannendsten Mandate im Gesundheitsrecht. Wir arbeiten häufig an neuen und komplexen Rechtsfragen, insbesondere auch zu Digital Health, Medical Apps und KI. Wir arbeiten im Team und rechtsgebietsübergreifend.

Sie passen zu uns? Wir freuen uns darauf, Sie kennenzulernen. Ihre Bewerbung richten Sie bitte an

Franziska Dieterle
Chief of Staff
dieterle@db-law.de

Eine Stellenanzeige der Kanzlei pwk & Partner lautet:

pwk & PARTNER ist eine bundesweit, hochspezialisiert im Medizinrecht tätige Rechtsanwaltskanzlei mit Sitz in Dortmund. Wir verstehen uns als kompetente Ansprechpartner für niedergelassene Ärzte, Krankenhäuser, Medizinische Versorgungszentren, Privatkliniken, Berufsverbände, Praxisnetze, Pflegeeinrichtungen und alle anderen Leistungserbringer im Gesundheitswesen.

Zur Verstärkung unseres Teams in Dortmund suchen wir für den Bereich des Gesellschaftsrechts eine(n)

Rechtsanwalt (m/w).

Wir erwarten Engagement, ein überzeugendes Auftreten, Bereitschaft zum teamorientierten Arbeiten und einschlägige berufliche Erfahrungen im Gesellschaftsrecht. Wünschenswert wären zusätzliche Kenntnisse im Bereich des Vertragsarztrechts.

Wir bieten Ihnen eine anspruchsvolle und abwechslungsreiche Tätigkeit in einer im Medizinrecht hochspezialisierten Kanzlei.

Schriftliche Bewerbungen richten Sie bitte an
pwk & Partner Rechtsanwälte mbB
Herrn Rechtsanwalt Peter Peikert

Saarlandstr. 23
44139 Dortmund
T +49 (0) 231 77574-118
peter.peikert@pwk-partner.de

Eine Stellenanzeige der Kanzlei Rehborn Rechtsanwälte lautet:

Zur Erweiterung unseres Spektrums suchen wir

Rechtsanwälte/-anwältinnen

mit Schwerpunkt im Medizin- bzw. Gesundheitsrecht.

Wir sind eine medizin-/gesundheitsrechtlich orientierte Kanzlei mit Sitz in der Dortmunder Innenstadt (Parkplätze in hauseigener Tiefgarage, großzügige Büro- und Besprechungsräume, Bibliothek etc.). Für unsere Mandanten (Ärzte, Krankenhaus- und MVZ-Träger, Haftpflichtversicherer, Organisationen im Gesundheitswesen u. a.) sind wir beratend, gestaltend und auch forensisch tätig. Darüber hinaus vertreten wir das Medizin- und Gesundheitsrecht auch wissenschaftlich im Rahmen juristischer Veröffentlichungen sowie Kongress- und Fortbildungsveranstaltungen.

Willkommen sind uns Kollegen/-innen mit Berufserfahrung – gern auch mit eigenem Mandantenstamm – ebenso wie am Fachgebiet interessierte Berufsanfänger. Gerne unterstützen wir Sie bei der Absolvierung eines Fachanwaltskurses oder beim Erwerb eines fachbezogenen Mastergrades (LL.M.). Ihre Bewerbung behandeln wir auf Wunsch streng vertraulich.

Bei Interesse bitten wir um Kontaktaufnahme:

rehborn.rechtsanwälte
Prof. Dr. Martin Rehborn
Brüderweg 9
44135 Dortmund
email: m.rehborn@rehborn.com
tel.: 0231 / 222 43 112 oder 0173 / 28 39 765

Eine Stellenanzeige der Kanzlei MEREBA lautet:

Wir sind eine bundesweit tätige Kanzlei für Medizinrecht. Zu unseren Mandanten zählen Ärzte, Zahnärzte, MVZ, Krankenhäuser sowie Investoren und Unternehmen im Bereich Healthcare.

Wir suchen zur Verstärkung unseres Teams:

Rechtsanwälte*anwältinnen (m/w/d)

Ihre Aufgaben

Sie unterstützen unsere Mandanten insbesondere im Bereich der Vertragsgestaltung und vertreten deren Interessen gegenüber Kassenärztlichen Vereinigungen, Zulassungsgremien, Ärztekammern und Gerichten. Ein Schwerpunkt liegt auf der Erstellung, Prüfung und Verhandlung von Kauf-, Arbeits-, Gesellschafts- und Kooperationsverträgen.

Ihr Profil

Wenn Sie gerne Verträge gleich welcher Art erstellen, prüfen und verhandeln, sind Sie bei uns genau richtig. Willkommen sind uns Kollegen*innen mit mehrjähriger Berufserfahrung im Medizinrecht (gern auch mit eigenem Mandantenstamm) genauso wie qualifizierte Berufseinsteiger (z. B. mit Promotion und/oder LL.M. im Medizin- oder Wirtschaftsrecht).

Ihre Perspektive

Wir bieten ein modernes Arbeitsumfeld, Teamwork und flexible Arbeitsmöglichkeiten auch im Homeoffice. Wenn Sie den Gesundheitsmarkt von morgen mitgestalten möchten, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung - ausschließlich per E-Mail - an:

Herrn RA Ronald Oerter, LL.M.
Josef-Lammerting-Allee 25
50933 Köln
E-Mail: bewerbung@mereba.de
www.mereba.de

Eine Stellenanzeige der Kanzlei Covington & Burling LLP lautet:

Covington & Burling LLP ist eine internationale Wirtschaftskanzlei mit mehr als 1.300 Anwälten weltweit. In unserem Büro in Frankfurt beraten wir nationale und internationale Mandanten zu allen Fragen des Wirtschaftsrechts. Covington gehört zu den führenden Kanzleien in der Beratung von Unternehmen im Gesundheitsmarkt.

Für die Praxisgruppe Life Sciences & Healthcare am Standort Frankfurt suchen wir

Rechtsanwälte (m/w/d).

Werden Sie Teil eines dynamischen und sehr kollegialen Arbeitsumfelds. Es warten abwechslungsreiche Mandate zu den aktuellen Fragen des Life-Sciences-Sektors auf Sie (u.a. Digital Health, Regulatory und Compliance-Themen, Produkthaftung, Werbung & Wettbewerbsrecht, Internal Investigations).

Wir bieten eine überdurchschnittliche Vergütung mit sehr attraktiven Karriereperspektiven. Es besteht auch die Möglichkeit zur Absolvierung einer Station in einem unserer internationalen Büros. Bitte senden Sie Ihre Bewerbung an LegalRecruitingFR@cov.com.

Bei Fragen können Sie sich auch gerne an RA Dr. iur. Dr. med. Adem Koyuncu wenden, T: 069-76806-3366, E: akoyuncu@cov.com.

Impressum

Herausgegeben vom Geschäftsführenden Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft
Medizinrecht im Deutschen Anwaltverein

Littenstraße 11
10179 Berlin
Telefon 030 – 72 61 52 – 0
Fax 030 – 72 61 52 – 190

V.i.S.d.P.: Rechtsanwalt Tim Hesse, Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Medizinrecht

Redaktion, Copyright: Arbeitsgemeinschaft Medizinrecht

Alle Angaben ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit
Für eine Abmeldung aus dem Newsletter-Verteiler wenden Sie sich bitte an die
Mitgliederverwaltung des DAV: mitgliederverwaltung@anwaltverein.de