

JUS-Letter

März 2025 | Jahrgang 25 | Ausgabe 1

BDAktuell

In dieser Ausgabe:

- Schadensersatzanspruch bei unterbliebener Zielvereinbarung** V25
- Keine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen** V27
- Schwangerschaft: angemessene Frist für Kündigungsschutzklage** V27
- Poolärzte im KV-Bereitstellungsdienst – Sozialversicherungsfreiheit rechtsicher?** V28
- Veranstaltungstipp
Recht am Weinberg** V29



**Berufsverband Deutscher
Anästhesistinnen und
Anästhesisten e. V.**

- Rechtsabteilung -
Neuwieder Straße 9
90411 Nürnberg

Telefon: 0911 93378 17
0911 93378 19
0911 93378 27

Internet: www.bda.de

Schadensersatzanspruch bei unterbliebener Zielvereinbarung

– Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 03.07.2024, Az. 10 AZR 171/23 –

Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg

In Chefarztverträgen ist die Vereinbarung von Bonuszahlungen aufgrund Zielvereinbarungen¹ gängige Praxis; gelegentlich sind solche Klauseln auch in außertariflichen Verträgen von (leitenden) Oberärzten enthalten. Die Krankenhaus-träger verwenden dabei oftmals vorformulierte Vertragsbedingungen, die sie den Bewerbern bei Abschluss eines Vertrages vorlegen. Dann handelt es sich um sogenannte Allgemeine Geschäftsbedingungen (§ 305 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB). Eine durchaus übliche Regelung ist dabei, dass die Ziele zwar zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden vereinbart werden, allerdings im Falle eines Dissenses die Ziele einseitig von dem Arbeitgebenden vorgegeben werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte kürzlich zu entscheiden, ob eine solche Klausel als allgemeine Geschäftsbedingung wirksam ist.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über Schadensersatz wegen entgangener erfolgsabhängiger variabler Vergütung für das Jahr 2020.

In dem Arbeitsvertrag war zur Tantieme vereinbart:

„...Die Festlegung einer Tantieme und deren Höhe hängen von dem Erreichen von Zielen ab, deren drei wesentliche Kriterien jedes Jahr, erstmals zum Ende der Probezeit, zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden. Sollten die drei Kriterien nicht zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden, werden diese seitens der Gesellschaft nach billigem Ermessen vorgegeben. ...“

Ab Juni 2020 kam es zu Unstimmigkeiten zwischen den Parteien. Nachdem der Arbeitgeber den Mitarbeiter zu Verhandlungen über eine Zielvereinbarung aufgefordert hat, bat er den Mitarbeiter unter Fristsetzung um den Vorschlag für die Zielvereinbarung. Nach Fristablauf unterbreitete der Arbeitgeber einen Vorschlag mit der Bitte um Rückmeldung. Daraufhin übersandte der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber einen abweichenden Entwurf zu einer Zielvereinbarung mit der Bitte um Rückmeldung. In der begleitenden E-Mail führte er u. a. aus, die von der Beklagten vorgelegte Zielvereinbarung sei unangemessen, da seine bisherigen Tätigkeiten völlig ausgeblendet würden. Mit Schreiben vom 26.08.2020 lehnte die Geschäftsführung den Gegenvorschlag ab und machte von ihrem Recht Gebrauch, die Ziele, die der Kläger bis zum 21.12.2020 zu erfüllen habe, nach billigem Ermessen einseitig festzulegen. In der Zeit vom 28.09.–31.12.2020 war der Arbeitnehmer mehrere Wochen infolge Krankheit

¹ Nähere Informationen: Dichtjar T., Zielvereinbarungen – Das sollten Sie wissen!, BDAktuell JUS-Letter September 2009, Anästh Intensivmed 2009;50:569ff und Weis E., Zielvereinbarung – Tipps zur Vertragsgestaltung, BDAktuell JUS-Letter September 2013, Anästh Intensivmed 2013;54:483

arbeitsunfähig und urlaubsbedingt abwesend. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund ordentlicher, fristgerechter Kündigung des Mitarbeiters mit Ablauf des 31.12.2020. Eine Tantieme zahlte der Arbeitgeber nicht.

Der Mitarbeiter verklagte den ehemaligen Arbeitgeber auf Zahlung von Schadensersatz. Seines Erachtens war der Arbeitgeber nicht berechtigt gewesen, die Ziele einseitig vorzugeben. Unabhängig davon hätten die Zielvorgaben nicht billigem Ermessen entsprochen. Bei rechtzeitigem Abschluss einer Zielvereinbarung hätte er eine Tantieme i. H. v. 97.000,00 Euro brutto verdienen können. Die Erfüllung realistischer Ziele sei mangels Zielvereinbarung unmöglich geworden. Er habe deshalb Anspruch auf Schadensersatz i. H. d. entgangenen Tantieme. Das Arbeitsgericht Hamburg hat der Klage stattgegeben, auf die Berufung des Arbeitgebers wurde die Anspruchshöhe reduziert. Mit der Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) begehrte der Arbeitgeber weiterhin eine vollständige Klageabweisung – aber ohne Erfolg.

Entscheidungsgründe

Bereits in seinem Urteil vom 12.12.2007 (Az. 10 AZR 97/07) hat das BAG eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers bejaht, wenn er entgegen der Aufforderung des Arbeitnehmers, mit ihm eine Zielvereinbarung abzuschließen, keine Verhandlungen über die einvernehmliche Festlegung der Ziele aufnimmt und somit eine vertragliche Nebenpflicht verletzt.

a) Zielvereinbarung

Diese Rechtsprechung setzt das BAG in seinem aktuellen Urteil fort. Zunächst bestätigt das BAG, dass ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf einen variablen Gehaltsbestandteil (Bonus/Tantieme) gemäß einer Zielvereinbarung den Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer Verhandlungen über den Abschluss einer Zielvereinbarung zu führen und ihm

„realistische Ziele“² für die jeweilige Zielperiode anzubieten. *„Der Arbeitgeber erfüllt diese Vertragspflicht regelmäßig nur dann, wenn er es dem Arbeitnehmer ermöglicht, auf die Festlegung der Ziele Einfluss zu nehmen und bereit ist, diese auszuhandeln. Denn nur so wird dem typischerweise bestehenden Interesse beider Seiten Rechnung getragen, auf die Festlegung der Ziele und deren Gewichtung Einfluss nehmen zu können“*, so das BAG. Die Möglichkeit der Einflussnahme ist nach Ansicht des BAG nur gegeben, *„wenn der Arbeitgeber den Kerninhalt der von ihm vorgeschlagenen Zielvereinbarung ernsthaft zur Disposition stellt und dem Arbeitnehmer Gestaltungsfreiheit zur Wahrung seiner Interessen einräumt. Dies setzt zumindest voraus, dass sich der Arbeitgeber deutlich und ernsthaft zu Änderungen eines ggf. von ihm unterbreiteten Vorschlags bereit erklärt.“*

Kommt eine Zielvereinbarung nicht zustande, ist der Arbeitgeber nur dann – mangels Verschulden – nicht schadensersatzpflichtig, wenn er *„konkret darlegen und erforderlichenfalls nachweisen (kann), dass er sich zu Verhandlungen über eine Zielvereinbarung bereit erklärt und seinen Vorschlag ernsthaft zur Disposition gestellt hat sowie Umstände vortragen kann, aus denen zu schließen ist, dass er das Scheitern der Verhandlungen über eine Zielvereinbarung nicht zu vertreten hat.“* Diesen Entlastungsnachweis konnte der Arbeitgeber in dem zu entscheidenden Fall nicht bringen.

b) Hilfsweise Zielvorgabe?

Der Arbeitgeber konnte sich nicht darauf berufen, dass er nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrages die Ziele nach billigem Ermessen vorgeben kann, wenn zwischen ihm und dem Mitarbeiter die Kriterien vereinbart werden.

Zielvereinbarungen und Zielvorgaben unterscheiden sich grundlegend. Bei **Zielvereinbarungen** sind nach der vertraglichen Regelung die Ziele, von deren Erfüllung die erfolgsabhängige variable

Vergütung abhängt, von den Arbeitsvertragsparteien gemeinsam festzulegen. Hingegen werden **Zielvorgaben** allein vom Arbeitgeber getroffen, dem dafür ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht i.S.d. § 315 Abs. 1 BGB (billiges Ermessen) eingeräumt wird.³

Eine vertragliche Regelung zur Zielvorgabe ist grundsätzlich zulässig. Aber in dem konkreten Fall war in dem Arbeitsvertrag vorrangig eine Zielvereinbarung und nur im Falle eines Dissenses eine Zielvorgabe vorgesehen. Das BAG kommt zu dem Ergebnis, dass eine solche Klausel *„unangemessen benachteiligend i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB (ist) und deshalb unwirksam, weil die Klausel es dem Verwender ermöglicht, die vertraglich vereinbarte Rangfolge von Zielvereinbarung und Zielvorgabe zu unterlaufen. (Die Klausel) ermöglicht es dem Verwender, seinen Gestaltungsspielraum bei der Festlegung der Ziele zu Lasten des Vertragspartners zu erweitern. Er könnte die Verhandlungen über eine Zielvereinbarung grundlos verweigern oder abbrechen, um die erforderliche Konkretisierung und Gewichtung der zu erreichenden Ziele einseitig vorzunehmen. Im Ergebnis wäre dem Mitarbeiter die in § 4.2 AV vorrangig vorgesehene Möglichkeit genommen, zur Wahrung seiner Interessen auf die Festlegung der Ziele Einfluss zu nehmen. Die arbeitsvertraglich vereinbarte Rangfolge von Zielvereinbarung und Zielvorgabe könnte vom Verwender einseitig unterlaufen werden, ohne dass sein Vertragspartner die Möglichkeit hätte, dies zu verhindern. Die Klausel weicht damit von dem allgemeinen Grundsatz ab, dass Verträge und die sich aus ihnen ergebenden Verpflichtungen für jede Seite bindend sind. ... Denn sie ist geeignet, den Arbeitnehmer von dem in § 4.2 AV vorrangig vereinbarten freien Aushandeln der Ziele abzuhalten. Der Arbeitnehmer läuft, wenn er in die Verhandlungen über eine Zielvereinbarung Zielvorstellungen einbringt, die von de-*

² siehe dazu: Bewertung von Zielvereinbarungen in Verträgen mit Leitenden Krankenhausärzten durch die Gemeinsame Koordinierungsstelle der Bundesärztekammer und des Verbandes der Leitenden Krankenhausärzte Deutschlands, Dtsch Arztebl 2014; 111(16): A-707 / B-611 / C-587

³ vgl. z. B. BAG, Urteil vom 17.12.2020, Az. 8 AZR 149/20 - Rn. 37, BAG, Urteil vom 12.12.2007, Az. 10 AZR 97/07 - Rn. 16

nen des Arbeitgebers abweichen, stets Gefahr, dass der Arbeitgeber Verhandlungen grundlos abbricht und die Ziele einseitig vorgibt. Dies erzeugt bereits im Vorfeld einen unangemessenen Druck, die Vorschläge des Arbeitgebers für eine Zielvereinbarung auch dann zu akzeptieren, wenn die eigenen Vorstellungen davon abweichen“.

Fazit

Die in der Praxis durchaus gängige Formulierung, wonach die Ziele zu vereinbaren sind, aber im Falle einer Nichteinigung einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben werden können, ist nun AGB-rechtlich unwirksam. Dagegen ist eine von vornherein einseitige Zielvorgabe durch den Arbeitgeber wirksam.

Keine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen

RAin Vera Sperber, Nürnberg

Wann haben teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte Anspruch auf einen Überstundenzuschlag? Bereits bei Überschreiten der individuell vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und nicht rechtzeitigem Freizeitausgleich oder erst, wenn sie länger als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte arbeiten?

Zahlreiche Tarifverträge⁴ sehen vor, dass Überstundenzuschläge erst dann gewährt werden, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von in Vollzeit beschäftigten Mitarbeitenden überschritten wird. Das bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte so lange keine Überstundenzuschläge erhalten, wie sie mit der Arbeitszeit weiterhin unterhalb der „Vollzeitquote“ liegen, obwohl sie persönlich mehr arbeiten als vertraglich vereinbart.

Eine solche **tarifvertragliche Regelung** ist jedoch, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) nach entsprechenden Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)⁵

am 05.12.2024⁶ entschieden hat, **unwirksam**.

Denn sie benachteiligt, so das BAG, teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende wegen der Teilzeit gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten und verstößt damit gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Sachliche Gründe, die eine solche Benachteiligung rechtfertigen könnten, sah das BAG nicht. Zugleich nahm es im konkret entschiedenen Fall an, dass eine gegen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 7 Abs. 1 AGG) verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vorliege, da innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen (90 %) als Männer vertreten seien.

Hieraus folgt, dass die Regelungen zu Überstundenzuschlägen bei Vollzeitmitarbeitenden uneingeschränkt auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden sind. **Die Zuschläge sind mithin auch bei Teilzeitbeschäftigten bereits ab der ersten Mehrarbeitsstunde zu zahlen.** Darüber hinaus sprach das BAG der Klägerin im konkreten Verfahren wegen des Verstoßes gegen das AGG eine Entschädigungszahlung in Höhe von einmalig 250,- Euro zu, da beim beklagten Arbeitgeber 90 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich waren, sodass durch die Schlechterstellung der Teilzeitbeschäftigten eine mittelbare Benachteiligung der Frauen stattgefunden habe.

Teilzeitbeschäftigte sollten daher, um Diskussionen über etwaige Ausschlussfristen (z. B. § 37 TV-Ärzte/VKA: binnen 6 Monaten ab Fälligkeit) zu vermeiden, auch möglichst zeitnah ihre Ansprüche in der tarifvertraglich vorgesehenen Form (z. B. § 37 TV-Ärzte/VKA: Schriftform, d. h. mit Originalunterschrift versehenes Schreiben, E-Mail und/oder Fax genügen **nicht**) geltend machen.

Schwangerschaft: angemessene Frist für Kündigungsschutzklage

– EuGH, Urteil vom 27.06.2024, Az. C-284/23 –

Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg

Die Kündigung gegenüber einer Schwangeren ist grundsätzlich unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 17 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)). Nur mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde ist eine Kündigung ausnahmsweise zulässig (§ 17 Abs. 2 MuSchG).

Möchte die Schwangere die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen, so muss sie binnen drei Wochen nach Erhalt der Kündigung Klage bei dem Arbeitsgericht erheben (§ 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Wird die Klagefrist versäumt, so wird eine unberechtigte Kündigung wirksam. Hat die Frau aber von ihrer Schwangerschaft aus einem nicht von ihr zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist Kenntnis erlangt, kann sie beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellen. Für den Antrag ist ebenfalls eine Frist zu beachten: innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis von der Schwangerschaft (§ 5 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Abs. 2 KSchG). Wird die Antragsfrist versäumt, ist nach dem Gesetzeswortlaut eine Klage beim Arbeitsgericht nicht mehr zulässig und die Kündigung wird unangreifbar.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Mainz hatte über die Klage einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger war, aber erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist Kenntnis von der Schwangerschaft erhalten hat. Die Kündigungsschutzklage wurde ca. einen Monat nach Kenntnis der Schwangerschaft erhoben – die zweiwöchige Frist für den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage war also längst verstrichen. Das Arbeitsgericht hatte Zweifel an der Vereinbarkeit

⁴ vgl. z. B. § 9 Abs. 5 i. V. m. § 11 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA.

⁵ EuGH, Urteile vom 29.07.2024, Az. C-184/22 und C-185/22, abzurufen unter https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202405589.

⁶ BAG, Urteil vom 05.12.2024, Az. 8 AZR 370/20; das Urteil war bis zum Redaktionsschluss noch nicht veröffentlicht, die Pressemitteilung ist unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/sitzungsergebnis/8-azr-370-20/> abrufbar.

des § 5 Abs. 2 KSchG mit der Richtlinie 92/85/EWG (sog. Mutterschutzrichtlinie) und legte die Frage dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Vorabentscheidung vor.

In der EU-Richtlinie sind einheitliche Mindeststandards für den Gesundheitsschutz und die Verbesserung der Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen festgelegt. Der EuGH führt in seinem Urteil vom 27.06.2024 (Az. C-284/23) aus:⁷

„Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass die in § 5 KSchG vorgesehene Frist von zwei Wochen vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Prüfungen zu Verfahrensnachteilen zu führen scheint, die gegen den Grundsatz der Effektivität und damit gegen den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch die Richtlinie 92/85 verliehenen Rechte verstoßen können. Diese Frist, die deutlich kürzer ist als die in § 4 KSchG vorgesehene ordentliche Frist, scheint nämlich in Anbetracht der Situation, in der sich eine Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft befindet, besonders kurz zu sein und es der schwangeren Arbeitnehmerin sehr schwierig zu machen, sich sachgerecht beraten zu lassen und gegebenenfalls einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage sowie die eigentliche Klage abzufassen und einzureichen, zumal Unsicherheiten hinsichtlich des Beginns dieser Zweiwochenfrist und der Kumulierung von Pflichten nicht auszuschließen sind, für die jeweils unterschiedliche Fristen gelten und die teils gegenüber dem Arbeitgeber, teils gegenüber einem Gericht zu erfüllen sind.“

Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass die Art. 10 und 12

der Richtlinie 92/85 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin, die von ihrer Schwangerschaft erst nach Ablauf der für die Erhebung einer Klage gegen ihre Kündigung vorgesehenen Frist Kenntnis erlangt hat, eine solche Klage nur dann erheben kann, wenn sie binnen zweier Wochen einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellt, sofern die Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit diesem Zulassungsantrag insoweit nicht den Anforderungen des Effektivitätsgrundsatzes genügen, als sie Nachteile mit sich bringen, die geeignet sind, die Umsetzung der Rechte unermäßig zu erschweren, die Art. 10 dieser Richtlinie schwangeren Arbeitnehmerinnen vermittelt.“

Damit war für das ArbG Mainz die Marschrichtung vorgegeben: Die Zweiwochenfrist nach § 5 Abs. 3 KSchG ist für Schwangere nicht akzeptabel. Das ArbG Mainz hat dann im Hinblick auf die EuGH-Entscheidung die Klage zugelassen, obwohl die Klageerhebung mehr als einen Monat nach Kenntnis von der Schwangerschaft und mehr als zwei Monate nach Erhalt der Kündigung erfolgte (Urteil vom 14.08.2024, Az. 4 Ca 1424/22). Ob andere Arbeitsgerichte ebenfalls eine solch lange Klagefrist akzeptieren werden, bleibt abzuwarten.

Poolärzte im KV-Bereitschaftsdienst – Sozialversicherungsfreiheit rechtssicher?

Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg

Nach § 75 SGB V sind die Kassenärztliche Vereinigungen (KV) verpflichtet, die Versorgung auch zu sprechstundenfreien Zeiten sicherzustellen. Der KV-Bereitschaftsdienst wird überwiegend

mit Vertragsärzten besetzt, aber auch sog. Poolärzte (z. B. Krankenhausärzte, Rentner) übernehmen solche Dienste. Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 24.10.2023 (Az. B 12 R 9/21 R) entschieden, dass ein „Pool-Arzt“ im vertragsärztlichen Notdienst nicht automatisch selbstständig ist⁸.

Um Rechtssicherheit für Poolärzte und KV zu schaffen, legten die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) bzw. Kassenärztlichen Vereinigungen (KV) in einem Dialogprozess mit dem Bundesministerium für Gesundheit, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie der Deutschen Rentenversicherung Bund fest, wann beim vertragsärztlichen Notdienst von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen ist. Demnach sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen⁹:

„So rechnen Ärztinnen und Ärzte wie bei der Behandlung der Versicherten in einer eigenen Praxis die von ihnen konkret erbrachten Leistungen nach der Gebührenordnung mit eigener Abrechnungsnummer selbst ab und werden entsprechend ihrer tatsächlich erbrachten Leistungen vergütet. Im Rahmen des Bereitschaftsdienstes nutzen sie die von den KVen zur Verfügung gestellten Ressourcen wie Personal, Technik und Räumlichkeiten. Dafür zahlen sie einen angemessenen Beitrag. Zudem können sich Ärztinnen und Ärzte durch selbst gewählte und qualifizierte Personen vertreten lassen.“

Der Kompromiss ist zu begrüßen, allerdings darf bezweifelt werden, dass diese Vereinbarung von den Gerichten bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt wird. Nur mit einer gesetzlichen Verankerung dieses Agreements wäre die Sozialversicherungsfreiheit der Poolärzte rechtssicher geregelt¹⁰.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:62023CJ0284>

⁸ BSG, Urteil vom 24.10.2023, Az. B12 R 9/21 R (https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2023/2023_10_24_B_12_R_09_21_R.html)

⁹ Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV): Konstruktiver Dialog schafft Sicherheit: Voraussetzungen für selbstständige Tätigkeit im vertragsärztlichen Notdienst geklärt. Pressemitteilung 2024. (https://www.kbv.de/html/2024_71310.php)

¹⁰ BDA-Pressemitteilung vom 18. Juli 2024: Aktuelle Pläne zur Sozialversicherungspflicht von Poolärzten: BDA begrüßt Einigung, stellt jedoch Gerichtsbarkeit in Frage

**Veranstaltungstipp:****Recht Am See / Recht Am Weinberg**
27. und 28.06.2025 · Würzburg

Die Fortbildungsreihe „Recht am See“ des Berufsverbandes Deutscher Anästhesistinnen und Anästhesisten e.V. (BDA) wechselt 2025 vom See-Ambiente in die sommerlichen fränkischen Weinreben auf Schloss Steinburg in Würzburg (www.steinburg.com). Unter dem neuen Logo „Recht am Weinberg“ und dem Tagungsmotto „in vino veritas – Mediko-legale Wahrheiten für die Anästhesie“ diskutieren wir am 27. und 28. Juni 2025 mit einem hochkarätigen Referentenkreis von Richtern, Anwälten, Professoren und Behördenleitern über die Themen Berufserlaubnis und Anerkennungsverfahren, die Rolle des gerichtlichen Sachverständigen, den Umgang mit Betäubungsmitteln und vieles mehr. Programm und Anmeldemöglichkeiten:

<https://www.bda.de/fort-u-weiterbildung-veranstaltungen/veranstaltungen/2931-recht-am-see-recht-am-weinberg.html>