

## S 12 KA 373/20

Land  
Hessen  
Sozialgericht  
SG Marburg (HES)  
Sachgebiet  
Vertragsarztangelegenheiten  
1. Instanz  
SG Marburg (HES)  
Aktenzeichen  
S 12 KA 373/20  
Datum  
17.03.2021  
2. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
3. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Gerichtsbescheid  
Leitsätze

1. MVZ dürfen für jeden vollen Versorgungsauftrag, den sie zu erfüllen haben, einen Assistenten in Vollzeit beschäftigen (vgl. BSG, Urt. v. 12.02.2020 - [B 6 KA 1/19 R](#) - BSGE <vorgesehen> = SozR 4-5525 § 32 Nr. 3 <vorgesehen>, juris Rdnr. 15 und 25 ff.).  
2. Assistenten- und Vertreterrichtlinien einer Kassenzahnärztlichen Vereinigung dürfen auch mit Satzungsqualität die notwendige Qualifikation des Ausbilders nicht von einer vorherigen Tätigkeit als Vertragszahnarzt und/oder Leiter eines MVZ abhängig machen.

1. Es wird festgestellt, dass der Bescheid der Beklagten vom 18.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.07.2020 rechtswidrig war.
2. Die Beklagte hat die notwendigen Verfahrenskosten zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 5.000,00 € festgesetzt.

### Tatbestand

Die Beteiligten streiten im Rahmen einer Fortsetzungsfeststellungsklage um die Genehmigung der Beschäftigung eines Vorbereitungsassistenten im Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) der Klägerin und hierbei insb. um die Frage, ob Satzungsbestimmungen der Beklagten die notwendige Qualifikation des Ausbilders in unzulässiger Weise von einer vorherigen Tätigkeit als Vertragszahnarzt und/oder Leiter eines MVZ abhängig machen.

Die Klägerin ist eine GmbH, die ein zahnärztliches MVZ mit Praxissitz in A-Stadt betreibt. Insgesamt beschäftigt die Klägerin am Standort in der A-Straße regelmäßig um die 25 Zahnärzte und Zahnärztinnen, u. a. auch Herrn Dr. C. Herr Dr. C. ist seit dem Jahre 2010 als Zahnarzt tätig. Er war u. a. als Oberarzt an der Uniklinik Münster tätig. Darauf folgte eine zweijährige Anstellung bei niedergelassenen Zahnärzten. Bei dem von der Klägerin betriebenen MVZ ist er seit dem 01.04.2018 in Vollzeit angestellt.

Die Klägerin beantragte am 20.04.2020 die Genehmigung zur Beschäftigung der Zahnärztin D. ganztags als Vorbereitungsassistentin in ihrem MVZ ab dem 01.06.2020. Die Zuordnung sollte zu ihrem angestellten Zahnarzt Dr: C. erfolgen.

Die Beklagte wies darauf hin, dass der Zahnarzt Dr: C. nicht die Voraussetzung nach ihren Assistentenrichtlinien erfülle. Danach müsse der angestellte Zahnarzt für die Dauer von mindestens einem Jahr der zahnärztliche Leiter eines MVZ oder bereits mindestens ein Jahr in eigener Praxis niedergelassen gewesen sein.

Die Klägerin erwiderte mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 22.04.2020, in Assistentenrichtlinien dürften keine die Berufsausübung einschränkenden Vorgaben gemacht werden. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts könne jedem in Vollzeit angestellten Zahnarzt ein Vorbereitungsassistent zugeordnet werden.

Über die Frage der Geltung der Assistentenrichtlinien entspann sich ein Schriftwechsel zwischen den Beteiligten.

Die Beklagte lehnte mit Bescheid vom 18.06.2020 den Antrag unter Hinweis auf ihre Assistentenrichtlinien ab. Die Assistentenrichtlinien seien gültig. Sie habe diese auf der Grundlage des [§ 81 SGB V](#) als Satzung geregelt. Selbst wenn es sich um einen Eingriff in [Art. 12 Abs. 1 GG](#) handeln sollte, wäre die Einschränkung mit einer subjektiven Berufswahlregelung vergleichbar. Die Regelung sei notwendig, weil die Vorbereitungszeit auch der Vermittlung von kassenspezifischen Besonderheiten (Wirtschaftlichkeitsgebot, Formularwesen, Teilnahme am Notdienst, Untersuchungsprogramme für präventive Leistungen) diene. Zudem handele es sich bei der Vorgabe um eine beeinflussbare

Vorgabe.

Hiergegen legte die Klägerin am 23.06.2020 Widerspruch ein. Zur Begründung ihres Widerspruchs führte sie aus, Nr. 2.1.3 der Assistentenrichtlinien sei nichtig. Die Vorschrift verstoße gegen höherrangiges Recht, da weder Gesetz noch Zulassungsverordnung noch der BMV-Z der Beklagten die Kompetenz zur Regelung der inhaltlichen Anforderungen an die Genehmigungsfähigkeit von Vorbereitungsassistenten gebe. Die Zuweisungsvorschrift für eine Satzung beinhalte keine materielle Ermächtigungsnorm. Das Bundessozialgericht habe herausgestellt, dass die Zulassungsverordnung für Vertragszahnärzte keine Ermächtigungsgrundlage beinhalte, die es erlaube, auf untergesetzlicher Ebene Anforderungen an die Genehmigungsfähigkeit von Vorbereitungsassistenten aufzustellen, die über das hinausgingen, was § 32 Zulassungsverordnung selbst vorgebe. Die Zulassungsverordnung sei entsprechend der Auslegung des Bundessozialgerichts lediglich zu entnehmen, dass die Anzahl der einem MVZ zu genehmigenden Vorbereitungsassistenten von der Zahl beschränkt sei auf die Zahl der im MVZ in Vollzeit tätigen Zahnärzte.

Die Beklagte wies mit Widerspruchsbescheid vom 20.07.2020 den Widerspruch als unbegründet zurück. In den Bescheidgründen hielt sie an ihrer Auffassung fest, sie sei zu den strittigen Regelungen per Satzung berechtigt. In ihren Assistenten- und Vertreterrichtlinien würden inhaltliche Voraussetzungen an den Ausbilder eines Vorbereitungsassistenten geknüpft: Der Ausbilder müsse mindestens ein Jahr niedergelassen oder nach Eintragung in das Zahnarztregister mindestens ein Jahr zahnärztlicher Leiter gewesen oder in beiden Bereichen in Summe ein Jahr tätig gewesen sein. Wie vom Bundessozialgericht gefordert, würden auf diese Weise personelle und strukturelle Anforderungen als Voraussetzung für die Beschäftigung von Vorbereitungsassistenten formuliert. Damit werde ein gewisses Bildungsniveau im Rahmen der Vorbereitungsassistenz garantiert. Die Regelung betreffe die Gewähr- und Sicherstellungsfunktion i. S. des [§ 75 Abs. 1 Satz 1 SGB V](#). Es werde so gewährleistet, dass die vertragszahnärztlichen Rechte und Pflichten an die Vorbereitungsassistenten weitergegeben würden. Gesetzliche Regelungen, die der vorgenannten Regelung in den Richtlinien entgegenstünden, seien nicht ersichtlich.

Hiergegen hat die Klägerin am 14.08.2020 die Klage erhoben. Sie trägt vor, Frau D. sei zum 01.06.2020 angestellt und aufgrund der nicht erteilten Genehmigung privatärztlich eingesetzt worden. Mangels Genehmigung der Beschäftigung sei das Arbeitsverhältnis im Juli wieder aufgelöst worden. Auch wenn die Vorbereitungsassistentin Frau D. nicht mehr zur Verfügung stehe, habe sie ein berechtigtes Interesse an Feststellung der Rechtswidrigkeit der Ablehnung in Gestalt einer Fortsetzungsfeststellungsklage, da Wiederholungsgefahr bestehe. Sie ist unter Wiederholung ihrer Ausführungen im Verwaltungsverfahren weiterhin der Auffassung, die Richtlinie verstoße gegen höherrangiges Recht. Die Vertreterversammlung habe keine Normkompetenz, im Zulassungsrecht Vorschriften zu erlassen. Sie sei auch kein Mitglied der Beklagten, so dass die Satzung gegenüber ihr keine Wirkung entfalten könnte. Ihr Anspruch auf Genehmigung beruhe unmittelbar auf dem Zulassungsrecht.

Die Klägerin beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 18.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.07.2020 aufzuheben und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet gewesen ist, ihr die Anstellung der Vorbereitungsassistentin Frau D. zu genehmigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen,

Sie trägt ergänzend zu ihren Ausführungen im angefochtenen Widerspruchsbescheid vor, es bestünden Zweifel an der Wiederholungsgefahr und damit an der Zulässigkeit der Klage. Der von der Klägerin beschriebene Engpass sei nur vorübergehender Natur. Auch nach SG Düsseldorf, Beschluss vom 16.05.2017 - [S 2 KA 76/17 ER](#) - sei es nicht möglich, angestellten Zahnärzten generell die Ausbildung von Vorbereitungsassistenten zu übertragen. Der Status des angestellten Zahnarztes sei ein anderer als der eines Vertragszahnarztes. Nur dem zahnärztlichen Leiter komme eine herausgehobene Position zu. Er allein habe ein grundsätzliches fachliches Weisungsrecht gegenüber den nachgeordneten Zahnärzten. Vertragszahnärztliche Praxisstrukturen und eine MVZ-Struktur würden gleichbehandelt werden. Sinn der Vorbereitungszeit sei es gerade, die einschlägigen vertragszahnärztlichen gesetzlichen Grundlagen sowie die Abrechnungsbestimmungen zu erlernen. Mit ihrer Richtlinie wolle sie die Wissensvermittlung dadurch erhöhen, dass sie durch jemanden erfolge, der für die Einhaltung dieser Regelungen bereits eine gewisse Zeit verantwortlich und somit mit diesen vertraut gewesen sei. Auf den Status des Ausbilders komme es nicht an.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den übrigen Inhalt der Gerichts- und beigezogenen Verwaltungsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Kammer konnte ohne mündliche Verhandlung durch Gerichtsbescheid nach [§ 105 SGG](#) entscheiden. Die Sache hat keine Schwierigkeiten tatsächlicher oder rechtlicher Art, und der Sachverhalt ist geklärt. Die Kammer hat die Beteiligten mit Verfügung vom 22.02.2021 angehört. Ein Einverständnis der Beteiligten wird vom Gesetz nicht verlangt.

Die Klage ist zulässig, denn sie ist insb. form- und fristgerecht bei dem zuständigen Sozialgericht erhoben worden. Die Klage ist als Fortsetzungsfeststellungsklage statthaft.

Die Klägerin hat eine Fortsetzungsfeststellungsklage erhoben, wie bereits aus ihrer Klagebegründung deutlich wird. Bereits zum Zeitpunkt der Klageerhebung war allerdings der angefochtene Bescheid erledigt, da die Vorbereitungsassistentin nicht mehr zur Verfügung stand. Der Antrag der Klägerin war daher dahingehend auszulegen, dass sie die Feststellung begehrt, dass der Bescheid der Beklagten vom 18.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.07.2020 rechtswidrig und die Beklagte verpflichtet war, der ihr die Anstellung der Vorbereitungsassistentin Frau D. zu genehmigen.

Gemäß [§ 131 Abs. 1 Satz 3 SGG](#) spricht das Gericht - wenn sich der Verwaltungsakt durch Zurücknahme oder anders erledigt hat - auf Antrag durch Urteil aus, dass der Verwaltungsakt rechtswidrig ist, wenn der Kläger ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung hat.

Ein für diese Feststellung vorausgesetztes schutzwürdiges Interesse kann rechtlicher, wirtschaftlicher oder auch ideeller Art sein. Ein Feststellungsinteresse kommt damit in Betracht bei

- Präjudizialität, d. h., wenn die Entscheidung in einem anderen streitigen Rechtsverhältnis bedeutsam sein kann,
- Schadensinteresse,
- Rehabilitationsinteresse sowie
- Wiederholungsgefahr (vgl. BSG, Urt. v. 28.08.2007 - B 7/7a AL 16/06 R - juris Rdnr. 11 m.w.N.).

Eine Fortsetzungsfeststellungsklage ist auch nach Erledigung des Verwaltungsakts vor Klageerhebung zulässig (vgl. BSG, Urt. v. 12.03.2013 - B 1 A 2/12 R - BSGE113, 114 = SozR 4-1500 § 54 Nr. 33, juris Rdnr. 13; Keller in Meyer-Ladewig u.a., SGG, 13. Aufl. 2020, § 131 Rdnr. 7d).

Die Klägerin hat bereits im Klageschriftsatz vom 14.08.2020 ausgeführt, mangels Genehmigung der Beschäftigung sei das Arbeitsverhältnis im Juli 2020 wieder aufgelöst worden. Damit steht Frau D. für eine Anstellung nicht mehr zur Verfügung und hat sich das Antragsverfahren bzw. die Ablehnung der Genehmigung erledigt.

Die Klägerin hat auch ein Feststellungsinteresse aufgrund einer Wiederholungsgefahr, denn die Klärung der im vorliegenden Rechtsstreit zu entscheidenden Rechtsfrage ist für das Verhältnis der Beteiligten weiterhin relevant (vgl. BSG, Urt. v. 27.06.2007 - B 6 KA 24/06 R - SozR 4-2500 § 73 Nr. 3, juris Rdnr. 11; s. a. BSG, Urt. v. 28.09.2005 - B 6 KA 60/03 R - SozR 4-1300 § 32 Nr. 1, juris Rdnr. 16; BSG, Urt. v. 13.05.2015 - B 6 KA 23/14 R - SozR 4-5520 § 32 Nr. 5, juris Rdnr. 16). Es besteht die hinreichend bestimmte Gefahr für die Klägerin, dass der Beklagte unter im Wesentlichen unveränderten tatsächlichen und rechtlichen Umständen einen gleichartigen Verwaltungsakt wie den erledigten erlassen wird (vgl. BSG, Urt. v. 22.06.1994 - 6 Rka 22/93 - BSGE 74, 257 = SozR 3-5540 § 5 Nr. 1, juris Rdnr. 20; s. a. BSG, Urt. v. 21.03.2012 - B 6 KA 15/11 R - SozR 4-2500 § 101 Nr. 12, juris Rdnr. 14). Das erforderliche besondere Feststellungsinteresse der Klägerin folgt aus der Wiederholungsgefahr: Die Klägerin beabsichtigt weiterhin, Vorbereitungsassistenten zu beschäftigen, und die Beklagte hat zum Ausdruck gebracht, dass sie dies unter Anwendung ihrer Richtlinie auch künftig ablehnen wird (vgl. BSG, Urt. v. 12.02.2020 - B 6 KA 1/19 R - BSGE <vorgesehen> = SozR 4-5525 § 32 Nr. 3 <vorgesehen>, juris Rdnr. 11).

Die Klage ist auch begründet. Der Bescheid der Beklagten vom 18.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.07.2020 war rechtswidrig. Die Beklagte wäre verpflichtet gewesen, die Genehmigung zur Beschäftigung der Zahnärztin D. ganztags als Vorbereitungsassistentin ab dem 01.06.2020 in dem MVZ der Klägerin zu erteilen.

Die streitbefangene Entscheidung der Beklagten beruht auf Satzungsbestimmungen, die die notwendige Qualifikation des Ausbilders in unzulässiger Weise von einer vorherigen Tätigkeit als Vertragszahnarzt und/oder Leiter eines MVZ abhängig machen.

Nr. 2 Abs. 2 Assistenten- und Vertreterrichtlinien der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Hessen (Stand: 19.06.2020 (im Folgenden: RL) beschränkt die Beschäftigung eines Assistenten auf eine Beschäftigung unter Aufsicht und Anleitung des Praxisinhabers bzw. des zahnärztlichen Leiters eines Medizinischen Versorgungszentrums (MVZ).

Nach Nr. 2.1.1 Abs. 1 RL ist anspruchsberechtigt für den Erhalt einer Genehmigung zur Beschäftigung eines Vorbereitungsassistenten der Vertragszahnarzt/der zahnärztliche Leiter eines MVZ, der bereits mindestens ein Jahr in eigener Praxis niedergelassen war oder nach Eintragung in das Zahnarztregister gem. § 3 Abs. 2 bis 4 ZV-Z die Funktion als zahnärztlicher Leiter in einem MVZ ebenfalls für die Mindestdauer von 1 Jahr innehatte, oder in beiden Bereichen ein solches Jahr in Summe nachweisen kann, bei dem die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen zur Vermittlung berufspraktischer und theoretischer Erfahrungen auf dem Gebiet vertragszahnärztlicher Tätigkeit vorliegen. Den Antrag auf eine solche Genehmigung können die genannten Anspruchsteller auch für die Ableistung der Vorbereitungszeit unter Anleitung eines angestellten Zahnarztes stellen (Nr. 2.1.1 Abs. 2 RL). An einen angestellten Zahnarzt, dem der Vorbereitungsassistent zur Ableistung der Vorbereitungszeit persönlich innerhalb der Genehmigung zugewiesen wird, werden dieselben Voraussetzungen zur Anspruchsberechtigung gestellt, wie an die Antragsteller selbst (Nr. 2.1.1 Abs. 3 RL). Soweit ein Antrag für einen angestellten Zahnarzt gestellt wird, ist die Befugnis zur Anleitung für die Ausbildung des Anspruchstellers auf diesen zu übertragen (Nr. 2.1.1 Abs. 4 Satz 1 RL). Die Aufsicht/Überwachung der Ausbildung des Vorbereitungsassistenten verbleibt hingegen beim Anspruchsteller (Nr. 2.1.1 Abs. 4 Satz 2 RL). Die Genehmigung ist an die Person des Anspruchstellers und des Vorbereitungsassistenten gebunden (Nr. 2.1.1 Abs. 5 RL).

Im Ergebnis muss auch bei Übertragung auf einen angestellten Zahnarzt dieser zuvor als Vertragszahnarzt und/oder Leiter eines MVZ für ein Jahr tätig gewesen sein. Eine Übertragung auf angestellte Zahnärzte, die zuvor weder als Vertragszahnarzt noch als Leiter eines MVZ tätig gewesen waren, scheidet somit aus. Die Satzungsbestimmungen der Beklagten beschränken damit die Möglichkeiten eines MVZ zur Anstellung eines Vorbereitungsassistenten wesentlich stärker als gegenüber Vertragszahnärzten. Sachliche Gründe hierfür sind nicht ersichtlich.

Das Bundessozialgericht geht demgegenüber davon aus, dass sich die Höchstzahl der Vorbereitungsassistenten nach der Zahl der Versorgungsaufträge, die das MVZ erfüllt, richtet. MVZ dürfen für jeden vollen Versorgungsauftrag, den sie zu erfüllen haben, einen Assistenten in Vollzeit beschäftigen (vgl. BSG, Urt. v. 12.02.2020 - B 6 KA 1/19 R - BSGE <vorgesehen> = SozR 4-5525 § 32 Nr. 3 <vorgesehen>, juris Rdnr. 15 und 25 ff.). MVZ nehmen grundsätzlich gleichberechtigt neben Vertrags(zahn)ärzten an der vertrags(zahn)ärztlichen Versorgung teil und approbierte Zahnärzte, die in der ambulanten Versorgung tätig sein möchten, streben nicht mehr ausschließlich die selbstständige Tätigkeit als Vertragszahnarzt an, sondern werden teilweise als angestellte Zahnärzte - entweder bei einem Vertragszahnarzt oder in einem zahnärztlichen MVZ - tätig. Insofern sieht das Bundessozialgericht keinen Unterschied zwischen einem Vertragszahnarzt und einem angestellten Zahnarzt. Vor diesem Hintergrund bereitet die Vorbereitungszeit heute nicht mehr ausschließlich auf eine Tätigkeit als Vertragszahnarzt, sondern ebenso auf eine Tätigkeit als angestellter Zahnarzt vor (vgl. BSG, a.a.O., Rdnr. 31). Die Genehmigung zur Beschäftigung von Vorbereitungsassistenten in einem MVZ darf nicht davon abhängig sein, dass in dem MVZ ein Vertragszahnarzt tätig ist. Eine entsprechende gesetzliche Vorgabe existiert nicht und eine solche wäre auch nicht sinnvoll, weil ein in einem MVZ angestellter Zahnarzt nicht weniger geeignet ist, einen Vorbereitungsassistenten anzuleiten und zu beaufsichtigen als ein dort tätiger Vertragszahnarzt. Nach § 95 Abs. 1 Satz 2 SGB V können in MVZ sowohl angestellte (Zahn-)Ärzte als auch Vertrags(zahn)ärzte tätig werden, ohne dass insoweit ein Rangverhältnis hergestellt würde. Solange ein Vertrags(zahn)arzt in einem MVZ tätig ist, unterscheidet sich auch sein vertrags(zahn)arztrechtlicher Status nicht wesentlich von dem eines Angestellten, weil das MVZ und nicht der dort tätige Vertrags(zahn)arzt der K(Z)ÄV als Träger der Zulassung und als Leistungserbringer gegenübertritt (vgl. BSG, a.a.O., Rdnr. 33). Es ist auch nicht erforderlich, dass der Vorbereitungsassistent gerade dem zahnärztlichen Leiter eines MVZ zugeordnet wird. Aus seiner verantwortlichen Leiterposition kann nicht geschlossen werden, dass er für Anleitung und Beaufsichtigung eines Vorbereitungsassistenten notwendig besser qualifiziert wäre als andere im MVZ tätige Zahnärzte (vgl. BSG, a.a.O., Rdnr. 35).

Soweit das Bundessozialgericht besondere Anforderungen für den Ausbilder für zulässig erachtet, sind diese fachlicher Art und nicht statusabhängig. Es erschiene deshalb nach dem Bundessozialgericht durchaus sachgerecht, die Aufsicht über einen Vorbereitungsassistenten z. B. einem angestellten Zahnarzt zu übertragen, der über eine Weiterbildungsbefugnis und damit über besondere Erfahrung im Bereich der Weiterbildung verfügt. Ebenso könnte die Zuordnung eines Vorbereitungsassistenten zu einem angestellten Zahnarzt - wie im Bereich der ärztlichen Weiterbildung - von einer Mindestdauer der Tätigkeit des „Ausbilders“ im Bereich der Versorgung gesetzlich Versicherter abhängig gemacht werden. Bundesrechtliche Vorgaben existieren dazu jedoch nicht. Auch wenn das Bundessozialgericht die Festlegung solcher Qualitätsstandards für ausgesprochen sinnvoll hält, verlangt es gleichwohl hierfür eine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage (vgl. BSG, a.a.O., Rdnr. 36).

Soweit man als gesetzliche Ermächtigungsgrundlage eine Satzung ausreichen lässt, so sind statusabhängige Einschränkungen unzulässig. Dies gilt auch für frühere Tätigkeiten des Ausbilders. Die zitierte Rechtsprechung des Bundessozialgerichts hat nochmals klargestellt, dass auch hinsichtlich besonderer vertragszahnärztlicher Anforderungen keine Unterschiede zwischen Vertragszahnärzten, vertragszahnärztlichen Leitern eines MVZ und angestellten Zahnärzten bestehen. Von daher ist es bereits unerheblich, dass die Einschränkungen nach der Richtlinie auch für Berufsausübungsgemeinschaften bestehen.

Die Kammer hat bereits darauf hingewiesen, dass anhand der Gesetzgebungsgeschichte und der aktuellen Rechtslage nicht mehr davon ausgegangen werden kann, dass die Vorbereitungszeit ausschließlich dazu dient, den Zahnarzt auf die Tätigkeit in freier Niederlassung vorzubereiten. Auch in der vertragszahnärztlichen Versorgung steht die Tätigkeit als angestellter Zahnarzt bei einem Vertragszahnarzt oder einem MVZ gleichberechtigt neben der Tätigkeit als Vertragszahnarzt, wenn auch nur der Vertragszahnarzt und das MVZ, nicht aber der angestellte Zahnarzt Leistungserbringer nach [§ 95 Abs. 1 Satz 1 SGB V](#) sind. Von daher muss die Vorbereitungszeit den Zahnarzt befähigen, die zahnärztliche Tätigkeit im Rahmen der vertragszahnärztlichen Versorgung sowohl in selbständiger als auch angestellter Position auszuüben. In beiden Positionen ist aber die zahnmedizinische Tätigkeit identisch (vgl. SG Marburg, Urt. v. 31.01.2018 - [S 12 KA 572/17](#) - juris Rdnr. 40).

Die Vorbereitungszeit der Zahnärzte dient in erster Linie der Vertiefung der zahnmedizinischen Kenntnisse und des Erlernens der Tätigkeit unter den Bedingungen des Vertragszahnarztrechts, da sie vor der Aufnahme einer vertrags(zahn)ärztlichen Tätigkeit keine obligatorische Weiterbildung wie die Ärzte absolvieren müssen. Ungeachtet seiner arbeitsrechtlichen Stellung und seiner Weisungsgebundenheit erfüllt der angestellte Arzt im Übrigen in fachlich-medizinischer Hinsicht dieselbe Funktion wie der zugelassene Arzt. Die Eignung des anzustellenden Arztes muss nach [§ 32b Abs. 2 Satz 3 i. V. m. § 21 Zahnärzte-ZV](#) derjenigen eines Vertragsarztes entsprechen. Die vertragszahnärztlichen Fortbildungspflichten gelten gemäß [§ 95d Abs. 5 SGB V](#) auch für angestellte Zahnärzte (vgl. BSG, Urt. v. 11.12.2013 - [B 6 KA 39/12 R](#) - SozR 4-2500 § 75 Nr. 14, juris Rdnr. 15).

Die Kammer hat bereits ausführlich dargelegt, dass zwischen selbständigen Vertragszahnärzten und angestellten Zahnärzten keine Unterschiede bestehen, die zu einer Unterscheidung bei der Beschäftigung von Vorbereitungsassistenten berechtigen würde (vgl. SG Marburg, Urt. v. 31.01.2018 - [S 12 KA 572/17](#) - juris Rdnr. 42 ff., rechtskräftig nach Zurücknahme der Sprungrevision durch die Beklagte). Die Rechtsprechung des SG Düsseldorf, auf die sich die Beklagte beruft, war gerade Gegenstand der Entscheidung des Bundessozialgerichts und ist von diesem abgelehnt worden.

Die Beklagte wäre daher verpflichtet gewesen, die beantragte Genehmigung zu erteilen. Die Ablehnung war rechtswidrig. Nach allem war der Klage stattzugeben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) in Verbindung in [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung. Der unterliegende Teil hat die Verfahrenskosten zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung erfolgte durch Beschluss des Vorsitzenden.

In Verfahren vor den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit ist, soweit nichts anderes bestimmt ist, der Streitwert nach den sich aus dem Antrag des Klägers für ihn ergebenden Bedeutung der Sache nach Ermessen zu bestimmen. Bietet der Sach- und Streitwert für die Bestimmung des Streitwerts keine genügenden Anhaltspunkte, was vorliegend der Fall ist, so ist ein Streitwert von 5.000,00 Euro anzunehmen ([§ 52 Abs. 1 und 2 GKG](#)).

Rechtskraft  
Aus  
Saved  
2022-01-14