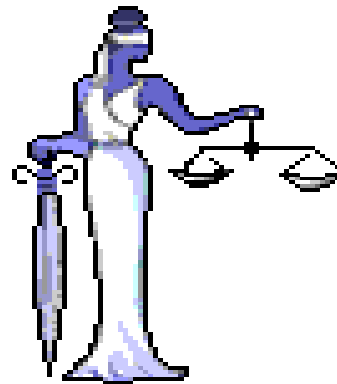


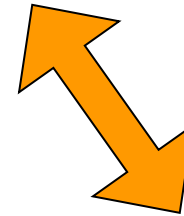
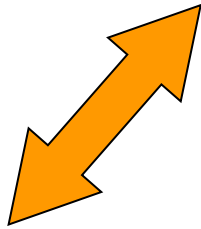
Deutscher Krankenhaustag 2010

**Rechtsanwalt und Fachanwalt f.
Steuer- und Arbeitsrecht
Norbert H. Müller**



Ausgangssituation

Krankenhausträger



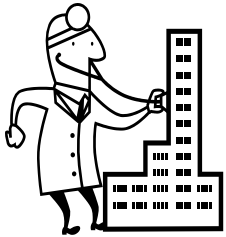
**Chefarzt/
Leitender
Oberarzt**

Patient

Lastenheft

Rolle des Leitenden Arztes als ...

Arzt



- med.-fachl. „Aushängeschild“ einer Klinikeinheit
- persönl. Leistungserbringer als Arzt
- Garant einer qualitativ hochwertigen Patientenversorgung
- med. Fachwissen definiert Versorgungswege
- Definition der zukünftigen Versorgungskette als Dienstauftrag

Manager



- Kenner der gesundheitspolitischen (GMG) Entwicklung
- Verantwortlicher für die org. und med. Abläufe d. Klinik
- Regulator der amb.-stat. Schnittstellen (§ 39 SGB V)
- Arzt-Arzt-Bez. bei sektorübergreifender Versorgung und DMPs
- Ärztl. Einsatzleiter der „Ambulantisierung“
- Produzent von Leistungsranking (Rosinenpicken im DRG-Zeitalter)
- Teilnahme an Budget-/Entgeltverhandlungen?

Lastenheft

Ökonom




- Budgetverantwortung = Ökonomische Verantwortung
- DRG-Darstellung mit Verlustverantwortung
- Privatliquidation als „Gewinnbeteiligung“
 - und wenn keine Gewinne erzielt werden?
- Abarbeitung von Dienstaufgaben unter ökon. Ges.-punkten
- Persönlich haftender „Kleingesellschafter“
- Kostenstellenverantwortlicher (Budget-Öffnung)

Qualitäts- manager



- Garant der verpfl. Maßnahmen des QS der Vers.-Ebene
- Produzent des öffentl. Qualitätsberichtes (Ranking)
- Verbesserung von Qualität unter Abbau von Ressourcen
- Externes QM- Internes QM

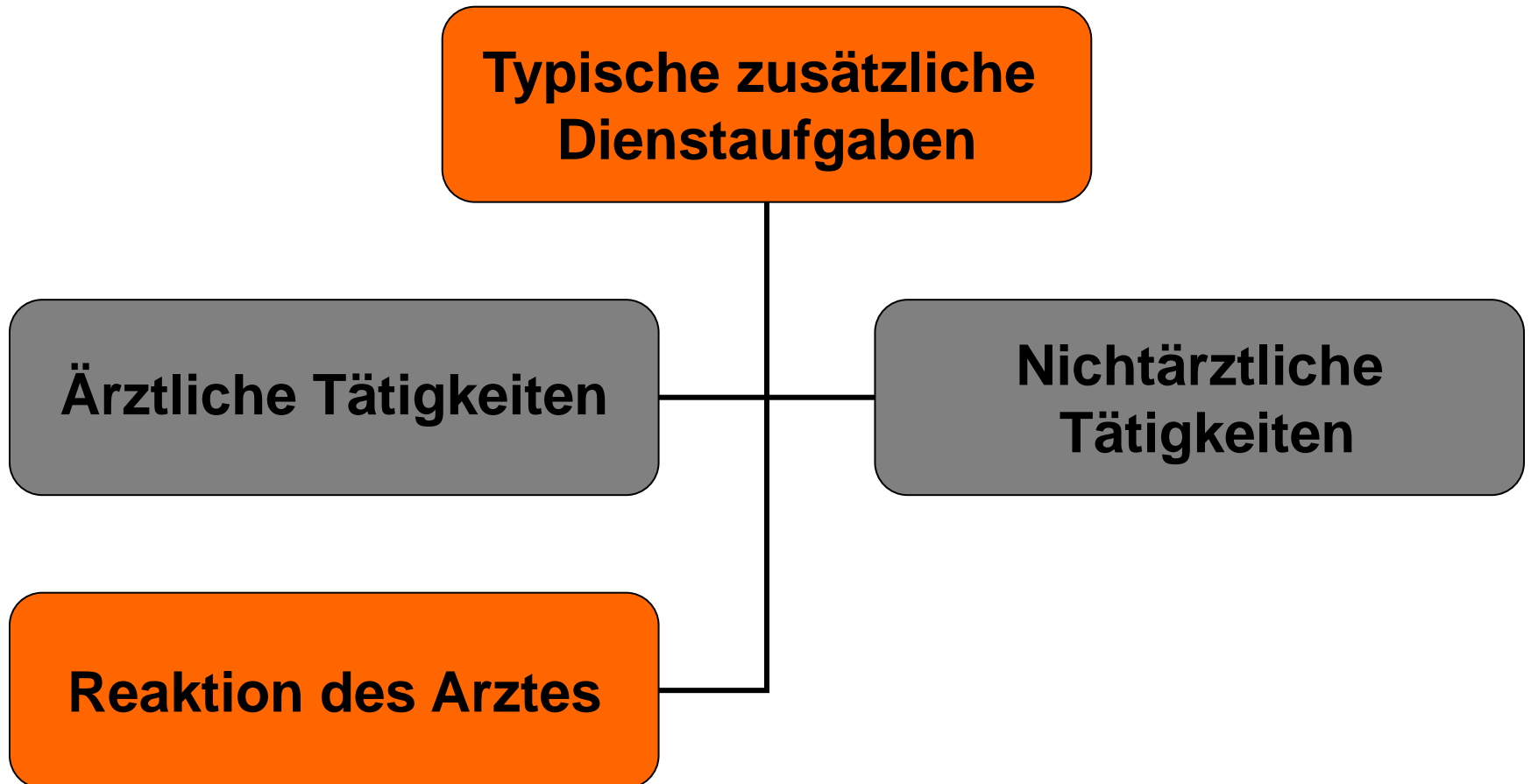
Lastenheft

- Weiterbilder** - Ärztl. Motivator für den ärztlichen Nachwuchs
- Garant der ärztl. Versorgungsqualität durch Weiterbildungsbefugnis
 - „Strukturierte“ Weiterbildung (§ 8 MWBO)
 - Aufbau von Verbundweiterbildung und Rotationen
- 
- An illustration showing two stylized figures. On the left, a figure in a brown suit and glasses sits in a chair. On the right, a figure in a green lab coat stands next to a whiteboard. The whiteboard contains a grid of letters and numbers: O P 3 N 5, R 4 O 7 P N, 1 2 4 6 7 R, 3 5 4 C. A pencil is shown pointing to the board.

-
- Fortbilder**
- Anbieter von Fortbildungscurricula
 - Versorgungsforschung
 - Qualitätszirkel
-

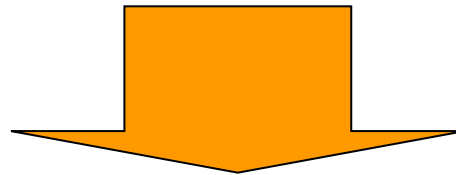
Leitender Arzt – „Allzweckwaffe“

Aufgabenerweiterung



Zusätzliche Tätigkeiten

Hygienebeauftragter
Transfusionsverantwortlicher
Betriebsarzt
Strahlenschutzverantwortlicher
Arbeitszeitbeauftragter
Arbeitssicherheitsbeauftragter
Qualitätssicherung
DRG-Kodierung
Zuständigkeit für weitere Klinikstandorte



Details der zusätzlichen Aufgaben im Einzelfall ggf. bedeutsam
Zusätzliche Pflicht resultiert nicht aus der Funktion oder betriebshierarchischen Stellung des Leitenden Arztes!

Weisungsrecht des Arbeitgebers

§ 315 BGB → Weisungen im Rahmen bestehender vertraglicher Rechte und Pflichten müssen billigem Ermessen entsprechen.

Grenzen des Weisungsrechts → Konkretisierung bestehender Rechte und Pflichten zulässig.
Erweiterung von Pflichten oder Beschneidung von Rechten durch einseitige Weisung nicht zulässig.

Abgrenzung → Bei Grenzfällen liegt das Risiko auf Seiten des Leitenden Arztes!

FRAGEN!?



Kündigung



personenbedingt

betriebsbedingt

verhaltensbedingt

**Änderungs-
kündigung**

Kündigung

Betriebsbedingte Kündigung

- Erfordert Wegfall des Arbeitskräftebedarfs
 - ➔ Bei Chefarzt = Schließung der Abteilung, nicht Einschränkung ist Voraussetzung
 - ➔ Bei Mitarbeiter = Sozialauswahl, ggf.auch bei CA



Immer durch AG, allenfalls bei Sozialauswahl
Qualifikationen der Mitarbeiter von Relevanz
zur Herausnahme aus Sozialauswahl!

Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung

Bei Chefärzten und lfd. OÄ ggf. auch außerdienstliches Fehlverhalten, wenn Wechselwirkung mit Tätigkeit



Typisches Problem: Feierlichkeiten

BAG:

„... hat ein Angestellter des öffentl. Dienstes sein Verhalten so einzurichten, dass das Ansehen des öffentlichen Arbeitgebers nicht beeinträchtigt wird.“

Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung

Besonderheit kirchlicher Träger:

- die außerordentl. Beteiligung an Abtreibungen oder Leistung von Euthanasie, auch wenn im Ausland o. Inland ohne strafrechtl. Verfolgung,
- Kirchenaustritt,
- die Scheidung einer kirchlich geschlossenen Ehe,
- eine Wiederheirat,
- ggf. eine nichteheähnliche Lebensgemeinschaft,
- die Begründung einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft,
- ein nicht nach kirchlich- konformen Verhalten ausgerichtetes Familienleben,
- kirchenrechtlich problematische Behandlungsmethode.

FRAGEN!?



Budgetverantwortung

Ausgangspunkt ist die vertragliche Budgetklausel.

Unwirksamkeit der Klausel bei

- Verstoß gegen Diagnose- und Therapiefreiheit
- verschuldensunabhängiger Haftung
- erheblicher Abgabeerhöhung (mehr als 30%) im Falle einer Budgetüber- oder -unterschreitung



Begründung der Rechtsprechung:

- ✦ Die Therapiewahl kann nicht von haushaltsrechtlichen Erwägungen abhängig gemacht werden
- ✦ Ein Bonus für Belegzahlen belohnt für etwas, dass der Arzt bei strikter Wahrung seiner Pflichten nicht gewährleisten kann

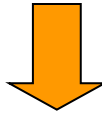
Haftungsfolgen ?



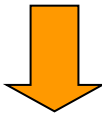
Arbeitsvertrag = Dienstvertrag



Chefarzt trägt als Arbeitnehmer grundsätzlich keine Ergebnisverantwortung, sondern schuldet subjektive Mühewaltung („sich nach Kräften bemühen“)



Grundsätzlich keine Haftung für Budgetüberschreitung oder Honorarausfall, wg. falscher bzw. unvollständiger DRG-Kodierung, etc., es sei denn, nachweisbare und für Schaden (mono-)kausale Verletzung der Bemühenspflichten



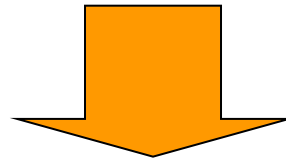
„Misserfolg“ reicht als Argument rechtlich nicht aus.

Kündigung bei Budgetüberschreitung

Chefarztvertrag ist Dienstvertrag, nicht Werkvertrag



Verhaltensbedingte Kündigung nur bei konkreter Pflichtverletzung, die monokausal zu vermeidbarer Überschreitung des Budgets führt.



LAG Frankfurt a.M.

„Mit der vertraglich übernommenen Pflicht des Chefarztes, bei seiner gesamten Tätigkeit darauf hinzuwirken, dass das im Rahmen des Versorgungsauftrages des Krankenhauses vorgegebene Leistungsangebot nach wirtschaftlichen Grundsätzen erbracht wird und der Verpflichtung des Chefarztes zu ausreichender, zweckmäßiger und wirtschaftlicher Behandlungsweise, **ist nicht die Übernahme einer Garantie in Form des vertraglich vereinbarten Einstehenmüssens für den wirtschaftlichen Erfolg verbunden.**“

Kündigung bei Budgetüberschreitung

Kein Rückschluss aus Budgetüberschreitung auf Pflichtverletzung zulässig.



LAG Frankfurt a.M.

„Selbst wenn man annehmen wollte, ein Belegungsrückgang hänge mit der Leistung der Abteilung und der Person des Chefarztes zusammen, folgt daraus keineswegs zwingend, dass bestimmtes vertragliches Fehlverhalten des Chefarztes für die Entwicklung maßgebend war“.



Vorbeugung:

- Budgetplanung beeinflussen und Arbeitgeber vorher einbeziehen und regelmäßig schriftlich informieren.
- Bei absehbarer Überschreitung Arbeitgeber informieren und auf Abhilfe oder Gegenmaßnahmen drängen.
- Vorschläge des Arbeitgebers zur Abwendung einfordern und etwaige negative Konsequenzen andeuten.

Typische Kündigungsgründe

➔ Gehaltskürzung oder Abgabeerhöhung aus wirtschaftlichen Gründen nur in sehr eng begrenzten Ausnahmefällen

Arbeitsgericht Kempten, Urt. v. 30.6.1999 – 4 Ca 477/99 L

*„... dass es nicht zur Gehaltsreduzierung einzelner Gruppen der Beschäftigten kommen darf, z.B. der Chefärzte, sondern der Arbeitgeber muss durch einen umfassenden Sanierungsplan alle Arbeitnehmer, **dazu gehört auch die Verwaltung, gleichmäßig belasten.**“*

FRAGEN!?



Urlaub

Urlaub des Leitenden Arztes

- Leitender Arzt ist AN → Urlaub schriftlich beantragen!
- Schriftl. Bestätigung ist formal notwendig!
Schweigen des AG reicht nicht!! → Risiko!
- Urlaubsjahr ist Kalenderjahr, § 7 Abs. 3 BUrlG
 - ↳ Übertragung schriftlich bestätigen lassen!

Urlaub

Urlaub der Mitarbeiter

- ➔ Schriftliche Genehmigung durch AG nötig!
- ➔ Vorherige „Abzeichnung“ durch Leitenden Arzt wichtig, aber allein nicht ausreichend.
- ➔ Möglichst Urlaubsplan für Abteilung intern abstimmen und dann entsprechend durch AG individuell Urlaube genehmigen lassen.

Urlaub

Differenzen bei Urlaubsplanung

- Kein „Windhundverfahren“.
 - Gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG sind die Urlaubswünsche der AN vorrangig zu berücksichtigen. „Störungen“ allein reichen zur Verweigerung nicht.
 - Auswahlkriterien: Schulpflichtige Kinder, Urlaub Ehepartner, Alter, Betriebszugehörigkeit, Erholungsbedarf nach Krankheit, familiäre Anlässe, ggf. Rotation.
 - Vorstehendes gilt entsprechend auch für Teilzeitbeschäftigte!
- Achtung:** Urlaubsquotelung nur bei weniger als 5-Tage-Woche möglich, sonst identische Urlaubsdauer!

Krankheit

- Generelle Anzeigepflicht **ggü. AG**, aber Dienstanweisung zur unverzüglichen „Meldung“ bei Chefarzt/Abteilung sinnvoll!
 - Bei Erhalt von Info oder AU-Bescheinigung, diese an AG unverzüglich **weiterleiten**.
 - Leitender Arzt muss sich bei AG abmelden, nicht nur bei Vertreter/Abteilung! AU-Bescheinigung vorsorglich auch nach 3 Tagen entsprechend Tarifregelungen vorlegen.
- ➔ Bei Personalengpässen/Leistungseinschränkungen sofort AG schriftlich informieren und Ersatz anfordern!

