

### Interview mit Prof. Angela Geissler, Chefärztin der Radiologie

## Radiologische Chefärzte im Stress: Wie Gelassenheit gelingt

von Katharina Daniels, Medizjournalistin und PR-Beraterin,  
[www.daniels-kommunikation.de](http://www.daniels-kommunikation.de)

Management-Profi, Führungskraft, Ausbilder und nicht zuletzt Arzt: Die Erwartungen an Chefärzte sind immens. Wie gelingt es, dem Druck standzuhalten und dem Klinikstress besser zu begegnen? Die Medizjournalistin Katharina Daniels interviewte im Auftrag des „Contrast Forum“ eine Expertin zu diesen Fragen – die Radiologin Prof. Dr. med. Angela Geissler. Geissler ist Chefärztin für Radiologie und Nuklearmedizin am Robert-Bosch-Krankenhaus in Stuttgart. Sie beschäftigt sich wissenschaftlich mit Selbstmanagement und der Auswirkung von Meditation und Sport auf die Stressresistenz.

### Was sind die größten Stressfaktoren in der Klinik?

**Geissler:** In den meisten Krankenhäusern herrscht ein starker ökonomischer Druck bei schrumpfender Personaldecke. Damit stehen bei der Ausbildung und Einarbeitung junger Mitarbeiter Prozessabläufe stärker im Vordergrund – das kann zu Spannungen im Team führen. Die klare Kommunikation mit Mitarbeitern, Krankenschwestern und Geschäftsführern ist unabdingbare Voraussetzung für ein möglichst spannungsfreies Arbeiten.

### Was können Chefärzte von der Klinikverwaltung erwarten oder sogar einfordern?

**Geissler:** Chefärzte können von ihrer Klinikleitung Offenheit und klare Kommunikation erwarten. Ärzte sollten von Tätigkeiten entlastet werden,

die andere Berufsgruppen besser und effizienter erledigen können. Themen wie die Delegation ärztlicher Tätigkeiten an qualifiziertes Personal sollten von Chefärzten, Pflege und Geschäftsführung offen diskutiert und umgesetzt werden. Klare Richtlinien, welche Tätigkeiten Chefärzte persönlich erbringen müssen, sind sinnvoll. Hilfreich wäre auch ein standardisiertes Vorgehen etwa bei

### Inhalt

#### Arbeitsrecht

Fristlose Kündigung nach Facebook-Beleidigung

#### Privatliquidation

§ 6a GOÄ: Keine Minderung bei Auslagenberechnung

#### Krankenhausplanungsrecht

OVG billigt umfangreiche Planbettenreduzierung

#### Honorarausfall

Kein Schadenersatz für Liquidationsausfall wegen Klinikschließung

Anfragen von Krankenkassen und Controllern: Was kann der Chefarzt an die Verwaltung abgeben? Die zunehmende ökonomische Verantwortung der Chefärzte sollte in einem klar definierten Rahmen bleiben.

### Welchen Anteil hat der Chefarzt selbst am Stressgeschehen?

**Geissler:** Vorausgeschickt: Chefärzte befinden sich in einem Spinnennetz multipler Anforderungen. In der Klinik wird interdisziplinäres Denken und kollegiale Unterstützung erwartet. Die wenigsten Ärzte sind in ihrer beruflichen Sozialisation aber auf Teamdisziplin geeicht. Und das Management von Konflikten ist keine medizinische Disziplin, sondern erfordert überfachliche Qualifikationen. Die hierfür notwendige Expertise ist keineswegs bei jedem Chefarzt vorhanden. Hier lässt sich durch entsprechende Supervision und Ausbildung Abhilfe schaffen.

### Was sind die Alarmzeichen für Stress?

**Geissler:** Chronischer Stress kann auch die Persönlichkeit eines Menschen verändern. Der Übergang in die Symptome eines Burn-outs ist schleichend. Morphologisch schrumpft der Hippocampus, die entsprechenden kognitiven Einschränkungen sind bekannt. Die Leistungsfähigkeit geht zurück,

neuronalen Reparationsvorgänge finden nicht mehr statt. Alarmzeichen für chronischen Stress sind zum Beispiel ständige Gereiztheit, unbedachtes Handeln und mangelndes Erinnerungsvermögen.

### **Gibt es Lösungsmöglichkeiten für diese Art von Dauerstress? Wie gelingt Gelassenheit?**

**Geissler:** Omnipräsenz und Omnipotenz haben viel mit dem tradiertem Selbstbild des Chefarztes zu tun. Wichtig ist eine Priorisierung der Aufgaben: Was erfordert wirklich meine Anwesenheit? Für die Anforderungen Externer können feste Ansprechpartner in der Abteilung benannt werden. Die Aus- und Weiterbildung der Assistenzärzte kann in Teilen an Oberärzte delegiert werden, die so Gestaltungsspielräume hinzugewinnen.

Um Veränderung akzeptieren zu können, muss die eigene Position deutlich sein: Wo stehe ich? Was will ich? Was finde ich gut, was nicht? Was sind meine Werte? Jemand ohne klare Position wird die Veränderung bedrohlich finden. Ein häufiger Fehler ist, sich in Bedrohungsszenarien hineinzusteigern und sich selbst nur noch als Getriebener zu begreifen. Langfristige Perspektiven, die persönliche Vision und innere Gelassenheit sind entscheidend, um nicht nur in die Welt geworfen zu sein. Mit Gelassenheit wird es einfacher, Veränderung als Selbstverständlichkeit zu akzeptieren.

Daneben sind Sport und Meditations- und Entspannungstechniken außerordentlich hilfreich. Diese können auch morphologische Veränderungen auf zellulärer Ebene rückgängig machen, wie Studien eindrucksvoll belegen. Heruntergebrochen auf die Alltagswelt heißt

das: Atmen Sie in einer kritischen Situation fünfmal tief durch, bevor sie handeln! Die sich einstellende Entspannung und Distanzierung nimmt dem Stress die Spitze.

**Literaturhinweis:** Ausführlich mit der beschriebenen Thematik befasst sich das Buch von Prof. Geissler und

### **Arbeitsrecht**

## **Fristlose Kündigung nach Facebook-Beleidigung**

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

Allzu leichtfertige Äußerungen in sozialen Netzwerken wie „Facebook“ können den Job kosten. Diese Erfahrung musste ein Auszubildender machen, der seinen Arbeitgeber auf seinem Facebook-Profil beleidigt hatte. Mit Urteil vom 10. Oktober 2012 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm die Kündigung des Auszubildenden bestätigt (**Az: 3 Sa 644/12**).

### **Fall und Urteil**

Auf seiner Profilseite der Online-Plattform „Facebook“ hatte der Auszubildende seinen Arbeitgeber als „Menschenschinder + Ausbeuter“ bezeichnet und vermerkt, er müsse „dämliche Scheiße für Mindestlohn minus 20 Prozent erledigen“. Daraufhin hatte er die fristlose Kündigung wegen Beleidigung erhalten. Hiergegen setzte er sich mit dem Argument zur Wehr, er habe seine Äußerungen lediglich übertrieben und lustig gemeint.

In der ersten Instanz bekam er noch recht: Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Bochum spiegelte der gesamte Inhalt seines Facebook-Profiles seine unreife Persönlichkeit sowie mangelnde Ernsthaftigkeit wider. Daher sei es für den Arbeitgeber zumutbar gewesen, zunächst anstelle der Kündigung durch eine Abmahnung auf eine Verhaltensänderung hinzuwirken. Das allerdings sah das LAG anders und erklärte die fristlose Kündigung für wirksam. Der Auszubildende habe nicht annehmen

Jens Hollmann „Leistungsbalance für Leitende Ärzte – Selbstmanagement, Stress-Kontrolle, Resilienz im Krankenhaus“ aus der Reihe Erfolgskonzepte Praxis- & Krankenhaus-Management. Das Buch ist für Ende November angekündigt und wird im Springer-Verlag erscheinen (ISBN: 978-3-64229-333-7; 44,95 Euro).

dürfen, dass die Eintragungen keine Auswirkungen auf den Bestand seines Ausbildungsverhältnisses haben würden. Schließlich seien die Erklärungen einer Vielzahl von Personen zugänglich gewesen. Auch die Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses stünden der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung, bei deren Zugang er bereits 26 Jahre alt war, nicht entgegen.

### **Fazit**

Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers können eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen. Dies gilt auch für Einträge in sozialen Netzwerken wie „Facebook“, die – solange sie nicht gelöscht werden – immer wieder aufgerufen und nachgelesen werden können. Trotz allem bleibt es aber grundsätzlich bei dem Erfordernis einer Abmahnung vor Kündigungsausspruch. Wird eine solche zumindest hilfsweise neben einer fristlosen Kündigung erklärt, kann der Arbeitgeber im wiederholten Beleidigungsfall ordentlich kündigen.

**Privatliquidation****§ 6a GOÄ: Keine Minderung bei Auslagenberechnung***von Dr. med. Bernhard Kleinken, Pulheim*

Eine große private Krankenversicherung fordert derzeit regelmäßig die Anwendung der Minderung gemäß § 6a GOÄ auch für Sachkosten, die im Zusammenhang mit Konsiliaruntersuchungen auswärtig stationär behandelter Patienten berechnet werden. Diese Forderung entbehrt jeder rechtlichen und gebührenrechtlichen Grundlage.

Dass dies trotz eindeutiger Rechtslage wieder versucht wird, ist schon erstaunlich. Selbst wenn man das BGH-Urteil vom 4. November 2010 (Az: III ZR 323/09) außer Acht lässt – dort betraf es einen vom Krankenhausarzt herangezogenen niedergelassenen Arzt – spricht doch der § 6a GOÄ ausdrücklich davon, dass „die nach dieser Verordnung (GOÄ) berechneten Gebühren“ zu mindern seien.

Und Gebühren sind nur die Vergütungen für „die im Gebührenverzeichnis genannten ärztlichen Leistungen“ (so der § 4 Absatz 1 GOÄ), also das Honorar für die Nrn. 1 bis 6018 der GOÄ. Der Auslagenersatz ist dagegen eine von der Gebühr zu unterscheidende Vergütung. Dies wiederum bestätigt der § 3 der GOÄ: „Als Vergütungen stehen dem Arzt Gebühren, Entschädigung und Ersatz von Auslagen zu.“

Diese Unterscheidung trifft auch unabhängig davon zu, ob der Arzt unter eine der im § 6a GOÄ genannten Kategorie von Ärzten („Belegärzte oder niedergelassene andere Ärzte“) fällt.

**Krankenhausplanungsrecht****OVG billigt umfangreiche Planbettenreduzierung***von Ltd. Ministerialrat Dr. Frank Stollmann, Gesundheitsministerium NRW, Düsseldorf*

Dem Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster zufolge ist die dem Feststellungsbescheid einer Planungsbehörde zugrunde liegende Entscheidung, bei allen Krankenhäusern einer Stadt die Zahl der Planbetten bis zur rechnerischen Auslastungsquote in den entsprechenden Abteilungen zu reduzieren, rechtmäßig (Beschluss vom 17. September 2012, Az: 13 A 814/12).

**Der Fall**

Die Beteiligten stritten darüber, ob und in welchem Umfang die zuständige Planungsbehörde berechtigt war, in einzelnen Krankenhausfachabteilungen Bettenreduzierungen vorzunehmen.

**Die Entscheidung**

Das OVG bestätigte die Entscheidung des Verwaltungsgerichts, dass auch bei Reduzierung der Bettenzahl eines Plankrankenhauses der Feststellungsbescheid seine Rechtsgrundlage in den spezialgesetzlichen Vorschriften der §§ 16, 14, 12 Krankenhausgestaltungsgesetz Nordrhein-Westfalen i.V.m. den Festlegungen des Krankenhausplans findet und daneben allgemeine Widerrufsregelungen nicht zur Anwendung kommen.

Dabei stehe der Behörde ein gewisser Spielraum zur Herstellung der bedarfsgerechten Planausweisung zu; sie könne alle Krankenhäuser mit rechnerischem Bettenüberhang auf das rechnerische Bettensoll zurückführen oder stattdessen etwa eine Abteilung eines Krankenhauses mit gleichem Ziel schließen, soweit sachlich vertretbare Erwägungen die getroffene Lösung stützen.

Überdies sei nicht zu beanstanden, dass das zum Zeitpunkt der landesseitigen Entscheidung vorliegen-

de empirische Material zugrunde gelegt und aktuellere Behandlungszahlen nicht berücksichtigt wurden. Dass überaltes Zahlenmaterial verwendet worden ist, sei nicht ersichtlich. Konkrete Anhaltspunkte dafür, dass planerische Vorgaben des Krankenhausplans 2001 mit dem tatsächlichen Bedarf nicht mehr vereinbar und deshalb funktionslos wären, ließen sich dem OVG zufolge ebenfalls nicht finden.

Die Klägerin konnte insoweit mit ihrem Vorbringen zu gesunkenen Verweildauern als Folge des DRG-Systems und zur Erforderlichkeit einer neuen Bedarfsanalyse nicht durchdringen. Nach Auffassung des OVG hat die Behörde plausibel und unwidersprochen vorgetragen, dass die landesmittleren Verweildauern jährlich neu berechnet und die seit Einführung des DRG-Systems gesunkenen Verweildauern in den Berechnungen berücksichtigt worden seien.

**Fazit**

Die Entscheidung des OVG stärkt die Kompetenzen der Planungsbehörden. Davon abgesehen ist den örtlichen Gegebenheiten und den regionalen Bedarfsstrukturen Rechnung zu tragen. In Ermangelung konkreter einfachgesetzlicher Vorgaben sind die Maßstäbe für die Bedarfsermittlung dem jeweiligen Krankenhausplan zu entnehmen.

**Arbeitsrecht****Urteil: Kein Schadenersatz für Liquidationsausfall wegen Klinikschließung**

von RA, FA für MedR Dr. Tobias Scholl-Eickmann, [www.kanzlei-am-aerztehaus.de](http://www.kanzlei-am-aerztehaus.de) und RA, FA für ArbR Gerd Pfeiffer, [www.pfeiffer-theus.de](http://www.pfeiffer-theus.de)

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hamm hat die Klage eines Chefarztes, der unter anderem Schadenersatz für Liquidationsausfälle infolge einer Klinikschließung geltend machte, erstinstanzlich mit Urteil vom 4. September 2012 abgewiesen (**Az: 1 Ca 2001/11**). Gegen das Urteil wurde Berufung zum Landesarbeitsgericht Hamm eingelegt.

**Fall: Klinikbetrieb wurde eingestellt, Chefarzt gekündigt**

Geklagt hatte ein Chefarzt. In seinem Chefarztvertrag wurde ihm ein monatliches Grundgehalt von etwa 8.000 Euro sowie das Liquidationsrecht für stationäre Wahlleistungen eingeräumt. Weiter wurde vereinbart, dass er das Risiko für den Umfang der Inanspruchnahme gesondert berechenbarer ärztlicher Leistungen sowie für die Höhe und Eingang seiner Einnahmen aus dem Liquidationsrecht trägt. Bei einem Rückgang, einer Einschränkung oder dem Wegfall des Liquidationsrechts stehen ihm laut Vertrag keine Ausgleichsansprüche zu. Außerdem sah der Vertrag eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende vor.

Am 24. Oktober 2011 traf die Gesellschafterversammlung die Entscheidung, den Krankenhausbetrieb wegen erheblicher Verluste und dem Scheitern von Verkaufsbemühungen zum 31. Dezember 2011 einzustellen. Kurz darauf kündigte der Krankenhausträger das Arbeitsverhältnis mit dem Chefarzt fristgerecht zum 30. Juni 2012. Weiter stellte der Träger den Chefarzt bereits ab dem 17. Dezember 2011 unwiderruflich von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Grundvergütung frei, da der Geschäftsbetrieb faktisch ab diesem Tag eingestellt wurde.

Der Chefarzt wandte sich mit seiner Klage einerseits gegen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und rügte, dass ihm eine adäquate Stelle in einem anderen vom Träger betriebenen Krankenhaus hätte angeboten werden müssen. Außerdem forderte er Schadenersatz für die entgangenen Liquidationserlöse in Höhe von monatlich etwa 25.000 Euro, da der Träger ihm durch die Klinikschließung vertragswidrig die Möglichkeit genommen habe, entsprechende Einkünfte zu erzielen. Der Dienstvertrag sei so zu verstehen, dass Rückgänge der Liquidationseinnahmen nur dann nicht in den Risikobereich des Trägers fielen, wenn dieser sich selbst vertragsgetreu verhalte. Daran fehle es vorliegend.

**Die Entscheidung**

Dieser Argumentation schloss sich das ArbG Hamm nicht an. Unstreitig war zunächst, dass die unternehmerische Entscheidung, das Krankenhaus zu schließen, sachgerecht getroffen wurde. Weiter sei die Kündigung auch nicht sozialwidrig, da allen Mitarbeitern gekündigt wurde. Daher musste – so der in den Urteilsgründen nicht ausgeführte Schluss – dem Arzt auch keine adäquate Stelle in einem anderen Haus des Trägers angeboten werden.

Schließlich stehe dem Arzt auch kein Schadenersatz für entgangene

Liquidationseinkünfte zu, da der Klinikträger diesen Ausfall rechtlich nicht zu vertreten habe. Zwar sei der Chefarzt durch die Klinikschließung um die Möglichkeit gebracht worden, Liquidationserlöse zu erzielen. Der Träger habe aber mit der unternehmerischen Entscheidung, die Klinik zu schließen, die erforderliche Sorgfalt beachtet. Nach Auffassung des ArbG Hamm konnte der Arzt daher keinen Schadenersatz verlangen und wies die Klage ab.

**Bleibt das Urteil bestandskräftig?**

Das Urteil führt zu dem Ergebnis, dass dem Chefarzt bei Gesamteinkünften von zuvor etwa 33.000 Euro monatlich für die Dauer der Freistellung nur 8.000 Euro Grundgehalt verbleiben. Dies erscheint unverhältnismäßig. Zudem stellt sich die Frage, warum die Klinik nicht für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses Schadenersatz leisten muss. Denn solange ist die Klinik verpflichtet, die Erwerbsmöglichkeit einzuräumen. Insofern erscheint es zumindest denkbar, dass das Urteil in der nächsten Instanz gekippt wird. Das „Contrast Forum“ wird wieder berichten.

**Impressum**

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

**Verlag:** IWW Institut für Wirtschaftspublizistik Verlag Steuern Recht Wirtschaft GmbH & Co. KG, Aspastraße 24, 59394 Nordkirchen, Telefon 02596 922-0, Telefax 02596 922-99

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

**Lieferung:** Dieser Informationsdienst ist eine kostenlose Serviceleistung der

Guerbet GmbH

**Hinweis:** Der Inhalt des Contrast Forum ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der in ihm behandelten Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Contrast Forum gibt nicht in jedem Fall die Meinung der Guerbet GmbH wieder.