

### Krankenhausrecht

## Beschäftigung ausländischer Ärzte am Krankenhaus – ein Haftungsrisiko?

von Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht Rainer Hellweg, Kanzlei Schroeder-Printzen, Kaufmann & Kollegen, Hannover, [www.spkt.de](http://www.spkt.de)

Sprechen Sie deutsch? Diese Frage wird nicht nur von Ärzten an Patienten, sondern zunehmend auch von Patienten an Ärzte gestellt: Nachwuchsmangel und wirtschaftlicher Druck führen dazu, dass zunehmend ausländische Ärzte an deutschen Krankenhäusern angestellt werden. Dies betrifft auch die radiologischen Abteilungen. Was dies insbesondere für den Chefarzt aus haftungsrechtlicher Sicht bedeutet und worauf zu achten ist, zeigt der folgende Artikel.

### Organisationsverschulden des Chefarztes als Haftungsgrund

Der Chefarzt ist in exponierter Stellung medizinisch gesamtverantwortlich für seine Abteilung. Verletzt er seine Überwachungspflicht, kann er auch für Fehler von nachgeordneten Mitarbeitern verantwortlich gemacht werden.

Nach dem sogenannten Facharztstandard hat der Patient Anspruch auf eine ärztliche Behandlung, die dem Stand eines erfahrenen Facharztes entspricht. Die Organisationsstruktur in der Abteilung und eine entsprechende Einteilung der Mitarbeiter muss gewährleisten, dass jeweils ein hinreichend qualifizierter und geeigneter ärztlicher Mitarbeiter für die Patientenversorgung zur Verfügung steht. Hier obliegt zuvorderst dem Chefarzt die Organisationspflicht. Aber auch der Krankenhaus-träger kann für Fehler des ärztlichen Personals haftbar gemacht werden.

### Besondere Überwachung neuer ausländischer Ärzte

Wenn ein ausländischer Arzt seine Tätigkeit in der Klinik aufnimmt, darf sich die Kontrolle nicht darauf beschränken, ob Approbation und Qualifikationsnachweise durch die Ärztekammer bestätigt wurden. Da im Falle einer Aus- bzw. Weiterbildung im Ausland eine hundertprozentige Deckung mit deutschen Ausbildungsinhalten nicht garantiert werden kann, trifft den Chefarzt eine besondere Überwachungspflicht.

#### Inhalt

##### Arbeitsrecht

Private Telefonate im OP kein Grund zur außerordentlichen Kündigung

##### Finanzen

Antrag auf Lohnsteuerermäßigung neu stellen

##### Qualitätsmanagement

Sieben Thesen: Warum sich der Chefarzt um QM kümmern sollte!

Gerade bei Beginn der Tätigkeit – aber auch nachfolgend – müssen sich die Vorgesetzten regelmäßig vergewissern, ob der nachgeordnete ausländische Arzt die ihm übertragenen Aufgaben erfüllt. Wenn diesbezüglich Zweifel bestehen, sollte dem Mitarbeiter ein erfahrener Kollege zur Überwachung und Kontrolle an die Seite gestellt werden.

### Deutsche Leitlinien im Zweifel maßgeblich

Auch wenn Leitlinien nicht abschließend rechtsverbindlich sind, werden diese von Sachverständigen in Arzthaftungsprozessen doch regelmäßig als Kriterium für die Beurteilung herangezogen. Deshalb empfiehlt sich eine Anweisung an den ausländischen Arzt, dass dieser sich mit den deutschen Standards vertraut macht. Dies empfiehlt sich selbst dann, wenn der ausländische Standard, nach dem der ausländische Arzt praktiziert, medizinisch nicht schlechter ist als der deutsche. Der Chefarzt sollte sich bei Zweifeln von Zeit zu Zeit vergewissern, ob sein neuer Mitarbeiter die deutschen Standards auch tatsächlich beherrscht.

### Fall vor dem Oberlandesgericht Naumburg

Mit seinem Urteil vom 10. Mai 2010 (Az. 1 U 97/09) hatte das Oberlandesgericht (OLG) Naumburg unter anderem über den Vorwurf eines

Aufklärungsfehlers zu entscheiden. Der Patient hatte moniert, dass zwar ein deutscher Arzt das Aufklärungsformular unterschrieben habe, es jedoch ein ausländischer Arzt gewesen sei, der das Aufklärungsgespräch geführt habe.

Das OLG wies die Klage des Patienten jedoch ab, da seine Einwände unerheblich seien. Die Richter argumentierten, das Aufklärungsgespräch sei unstreitig in deutscher Sprache erfolgt; zudem müssten der aufklärende Arzt und der Operateur nicht identisch sein. Der vom Patienten in diesem Fall relativ oberflächlich vorgetragene Vorwurf hatte somit keinen Erfolg.

Grundsätzlich ist es also nicht zu beanstanden, wenn ein ausländischer Arzt das Aufklärungsgespräch – etwa vor Kontrastmittelgabe – führt.

### Hinreichende Deutschkenntnisse notwendig

Es muss jedoch gewährleistet sein, dass sich der ausländische Arzt im Aufklärungsgespräch gegenüber dem Patienten in deutscher Sprache verständlich machen kann. Dazu gehört es auch, Rückfragen des Patienten zu verstehen und adäquat reagieren zu können. Insofern sollte der ärztliche Mitarbeiter die deutsche Sprache „verhandlungssicher“ beherrschen.

Wenn Aufklärungsgespräche gegenüber den Patienten zum Beispiel nur in englischer Sprache angeboten werden, dürfte dies auf haftungsrechtliche Bedenken stoßen. Grund hierfür ist, dass dadurch die Verständlichkeit für nicht hinreichend englisch sprechende Patienten leidet und ihnen die Möglichkeit erschwert werden könnte, Rückfragen zu stellen.

### Fazit

Wenn ein nicht hinreichend des Deutschen mächtiger Arzt eine Kontrastmittelgabe oder eine andere aufklärungsbedürftige Maßnahme am Patienten vornehmen soll, kann ein deutscher Kollege für diesen das Aufklärungsgespräch übernehmen. Aufklärender und die Maßnahme durchführender Arzt müssen nicht personenidentisch sein. Zu einer haftungsrechtlichen Entlastung des die Maßnahme letztlich vornehmenden Arztes für etwaige Aufklärungsfehler führt dies aber nicht.

Wenn aufgrund von Sprachbarrieren zwischen den nachgeordneten ärztlichen Mitarbeitern Absprachen nicht sicher erfolgen können und es zu Abstimmungsfehlern kommt, kann hierfür unter dem Gesichtspunkt des Organisationsverschuldens eine Haftung sowohl des Chefarztes als auch des Krankenhausträgers in Betracht kommen. Wenn die sprachlichen Defizite so hoch sind, dass keine Abhilfe möglich erscheint, sollte der Chefarzt zwecks personeller Umstrukturierung an die Klinikleitung herantreten.

### Arbeitsrecht

## BAG bestätigt: Private Telefonate im OP sind kein Grund zur außerordentlichen Kündigung

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

Ein Arzt, der während einer Operation private Telefongespräche führt, verstößt gegen arbeitsvertragliche Pflichten. Zu einer fristlosen Kündigung berechtigt dies seinen Arbeitgeber jedoch nicht, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 25. Oktober 2012 (Az. **2 AZR 495/11**) entschied. Es erachtete auch in diesem Fall eine vorherige Abmahnung des Mediziners als unverzichtbar. Damit bestätigte das BAG ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 22. Februar 2011 (Az. **3 Sa 474/09**, siehe Ausgabe 9/2011).

### Fall und Urteil

Zeugenaussagen zufolge hatte der Chefarzt der Chirurgie einer Klinik mehrmals täglich für jeweils mehrere Minuten aus dem OP heraus private Telefonate unter anderem mit seiner Frau geführt, während Patienten narkotisiert und teils mit offener Wunde auf dem Operationstisch lagen. Die Leitung des katholischen Krankenhauses hatte ihm deswegen – ohne vorherige Abmahnung – fristlos gekündigt: Der Arzt habe durch sein Verhalten die Dauer von Operationen verlängert und das Risiko von Komplikationen in nicht akzeptabler Weise erhöht. Eine ordentliche Kündigung des verhei-

rateten Familienvaters war seinem Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2005 zufolge ausgeschlossen.

Nachdem das LAG Mainz in der Vorinstanz betont hatte, dass kein Patient geschädigt worden und die „soziale Schutzbedürftigkeit“ des Vaters zweier Kinder „gerade noch“ höher zu gewichten sei als das Klinikinteresse an einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses, beurteilte auch das BAG die fristlose Kündigung als unverhältnismäßig. Der Verstoß sei nicht derart massiv, dass eine vorherige Abmahnung entbehrlich gewesen wäre. Bei Pflichtverstößen eines Arbeitnehmers sei die Abmahnung als erste Sanktion die Regel.

## Fazit

Die im Ergebnis gleichlautenden Urteile der arbeitsgerichtlichen Instanzen zugunsten des mittlerweile nicht mehr an der Klinik tätigen Arztes mögen vor allem aus Patientensicht auf Unverständnis stoßen. Unter rechtlichen Gesichtspunkten entsprechen sie jedoch dem Grundsatz, dass bei langer Zeit unbeanstandeter Tätigkeit immer zunächst eine Abmahnung des seine Pflichten verletzenden Arbeitnehmers erforderlich ist – und erst im wiederholten Fall des Pflichtverstoßes eine außerordentliche Kündigung möglich ist.

## Finanzen

### Antrag auf Lohnsteuerermäßigung neu stellen

Die Einführung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zum 1. Januar 2013 hat auch Auswirkungen auf vorhandene Lohnsteuer-Freibeträge. Diese gelten – mit Ausnahme der Pauschbeträge für Behinderte und Hinterbliebene – nämlich nur bis zum Einsatz des ELStAM-Verfahrens durch den Arbeitgeber im Einführungszeitraum (Kalenderjahr 2013). Wer also weiter Lohnsteuer-Freibeträge in Anspruch nehmen will, sollte diese jetzt neu beantragen. Neue Anträge für 2013 sind mittels amtlichem Vordruck beim Finanzamt zu stellen.

**Hintergrund:** Aufwendungen wirken grundsätzlich erst bei der Einkommensteuerveranlagung steuermindernd. Wer aber hohe Aufwendungen – beispielsweise infolge der Fahrten zur Arbeit – hat, kann diese per Antrag bereits beim Lohnsteuerabzug berücksichtigen lassen.

## Qualitätsmanagement

### Sieben Thesen: Warum sich der Chefarzt um das Qualitätsmanagement kümmern sollte!

Während früher für die Besetzung einer vakanten Chefarztstelle allein die hohe medizinische Kompetenz den Ausschlag gab, sind heute auch Managementkompetenzen unverzichtbar, um eine Abteilung erfolgreich zu führen. Was bedeutet das für den Bereich des Qualitätsmanagements (QM) in einem Krankenhaus: Ist dies ein Thema, mit dem sich auch der Chefarzt intensiver befassen sollte? Trotz der stetig steigenden Arbeitsbelastung, der Chefärzte heute ausgesetzt sind, muss die Frage bejaht werden. Das QM in der eigenen Abteilung ist Chefsache! Warum, wird in den folgenden Thesen dargelegt.

#### 1. QM ist ein Führungsinstrument

Die im QM geforderte Regelung der Prozesse in einer Abteilung führt zu einer Standardisierung der Abläufe. Nur wenn Sie als Chefarzt Ihr Wissen und Ihren Willen aktiv in die Gestaltung dieser „Standard Operating Procedures“ (SOPs) und Verfahrensweisungen einbringen, erfolgen Diagnostik und Therapie so, wie Sie es für richtig halten. Und wer außer Ihnen sollte jährlich realistische Zielvorgaben für die Abteilung machen?

#### 2. QM liefert wichtige Informationen

Die für das QM generierten Daten aus Befragungen, Medizin- und Finanzcontrolling, internen Audits und Bewertungen sind für die Lenkung einer Abteilung wichtige Hilfsmittel. Wenn Sie oder eine Ihrer Vertrauenspersonen in den entsprechenden Gremien vertreten sind, gelangen Sie meist wesentlich früher in den Besitz der Daten und erhalten deutlich detailliertere Informationen.

#### 3. Qualität ist Chefsache

Kein Chefarzt wird bestreiten, dass die in seiner Klinik erreichte Qualität in seiner persönlichen Verantwortung liegt. QM bietet die Chance,

dieser Verantwortung aktiv gerecht zu werden. Bei sinnvollem Einsatz der Werkzeuge wird die Erreichung der eigenen Ziele deutlich wahrscheinlicher. Um diese Chance nutzen zu können, sollte der Chefarzt bei der Planung und Umsetzung der QM-Vorgaben aktiv mitarbeiten.

#### 4. QM funktioniert nur mit dem Chefarzt

Im QM werden zwei wichtige Entwicklungsrichtungen beschrieben: „Bottom-up“ und „Top-down“. Die Mitwirkung der Mitarbeiter ist für ein erfolgreiches System im Arbeitsleben genauso unverzichtbar wie die des Chefs. Neben der Führungsrolle bei der Erstellung von abteilungsinternen Prozessregelungen kommt dem Chefarzt hierbei eine Vorbildrolle zu. Es wird zudem kaum möglich sein, das Personal dazu zu bringen, die Regeln einzuhalten, wenn der Chef sich selbst nicht daran hält.

Im Umgang mit Fehlern ist dieser Zusammenhang am deutlichsten zu bemerken: Abteilungsleiter, die keine Fehler machen – das heißt zugeben – haben zumeist auch Mitarbeiter, die auf dem Papier völlig fehlerfrei arbeiten. Der Aufbau einer Fehlerkultur, die ein wirkliches Lernpotenzial für alle Mitarbeiter bietet, kann unter diesen Umständen nicht gelingen.

## 5. QM kann ein Machtfaktor sein

Neben den speziellen Vorgaben im direkten Aufgabenbereich des Chefarztes werden im QM auch viele allgemeine Regelungen für das gesamte Klinikum getroffen. Insbesondere Kliniken, die interne Leistungen für andere Abteilungen erbringen, wie auch die Radiologie, sind oft von solchen Projekten betroffen.

Eine Neuorganisation der Abläufe in der zentralen Aufnahme betrifft selbstverständlich auch die Klinik für Radiologie. Wenn Sie als Chefarzt nicht zumindest die Erstellung dieser Regelungen kompetent begleiten und gegebenenfalls eingreifen, kann es leicht passieren, dass für Ihre Abteilung nachteilige Abläufe definiert werden.

## 6. QM bindet Ressourcen

Die Einführung und auch das Aufrechterhalten eines QM-Systems verlangt die aktive Mitwirkung von Mitarbeitern aus Ihrer Klinik. Nur wenn Sie ein Basiswissen über Qualitätsmanagement haben, können Sie beurteilen, welche Zeitinvestitionen hier sinnvoll sind und welche besser unterbleiben sollten. In Zeiten zunehmenden Personalmangels müssen Sie auch hier den Ressourcenverbrauch steuern können.

## 7. Keine Klinik kommt am QM vorbei

Seit mehr als 12 Jahren verpflichtet das Sozialgesetzbuch jedes Krankenhaus, „einrichtungintern ein Qualitätsmanagement einzuführen und weiterzuentwickeln“ (§ 135a Abs. 2 Nr. 2 SGB V). Es ist zu erwarten, dass diese Verpflichtung mittelfristig auch überprüft

wird. Zudem ist die Richtlinie des G-BA über Maßnahmen der Qualitätssicherung (QSKH-Richtlinie) zu beachten.

Mit den ständig zunehmenden Transparenzforderungen und -verpflichtungen wird es immer problematischer, wenn deren Anforderungen nicht erfüllt werden. Ein Beispiel hierfür ist der nunmehr jährlich zu erstellende Qualitätsbericht für Krankenhäuser. Wer nicht nur reagieren, sondern agieren will, sollte sich kompetent am Aufbau und der Fortentwicklung des Qualitätsmanagements in seinem Bereich beteiligen.

### Wie kann sich der Chefarzt einbringen?

Wichtigste Voraussetzung, damit Sie als Chefarzt Einfluss auf das Qualitätsmanagement nehmen können, sind zumindest Basiskenntnisse in diesem Bereich. Hierfür muss ein Chefarzt natürlich keine komplette QM-Ausbildung hinter sich bringen. Wenn aber im Krankenhaus oder auch außerhalb eine kurze Einführung in das klinikintern genutzte QM-Modell angeboten wird, sollten Sie diese Gelegenheit auf jeden Fall wahrnehmen.

Auch die bereits angesprochene Vorbildfunktion ist unverzichtbar. Nur Chefs, die sich an die eigenen Vorgaben im Rahmen des Managements halten, können ihre Mitarbeiter motivieren, ebenfalls die Regeln einzuhalten. Hier unterscheiden sich die Abläufe im QM nicht im Mindesten von den meisten anderen Führungsprozessen. Ein taugliches Steuerinstrument für die eigene Klinik werden Sie also nur durch den „Top-down“-Ansatz erreichen.

Um die zeitliche Belastung zu begrenzen, kann der Klinikleiter sich nur in wirklich wichtige Projektgruppen einbringen.

### Chefarzt-Mitarbeiter mit QM-Kompetenzen

Bereiche, die weniger Chancen bieten, müssen durch Mitarbeiter der eigenen Klinik besetzt werden. So kann der Chef rechtzeitig an valide Informationen über die Projekte gelangen. Von Vorteil ist es auf jeden Fall, wenn einer der eigenen Mitarbeiter über QM-Kompetenz verfügt. Er kann als Berater fungieren, den Chef entlasten und die Kompetenz der eigenen Abteilung innerhalb des Krankenhauses darstellen.

### Fazit

Qualitätsmanagement kann nicht die Hauptaufgabe eines Chefarztes sein. Wie gezeigt wurde, bietet es jedoch für die Leitung einer Abteilung und die Umsetzung der eigenen medizinischen Vorstellungen viele Chancen. Aus diesem Grund sollte QM (auch) Chefsache sein.



### 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.