

Ermächtigung

Wahlleistungspatienten: PKV muss Sachkosten bei Behandlung durch externe Ärzte erstatten

von Konstantin Theodoridis, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Sozial- und Medizinrecht, PVS Rhein-Ruhr, Mülheim an der Ruhr

Der Bundesgerichtshof hat in seinem Urteil vom 4. November 2010 (Az: III ZR 323/09, abrufbar unter „Downloads/Urteile“) die strittige Frage entschieden, wer Kostenschuldner der Sachkosten ist, die einem konsiliarisch hinzugezogenen Arzt im Rahmen der Behandlung eines stationären Wahlleistungspatienten entstehen. Der BGH verurteilte den Patienten und somit den privaten Krankenversicherer zur Zahlung der Sachkosten und widersprach damit der Auffassung des Krankenversicherers, die Sachkosten seien bereits mit der Zahlung des Krankenhausentgelts abgegolten. Neben niedergelassenen Ärzten ist dieses Urteil auch für liquidationsberechtigte Krankenhausärzte, die konsiliarisch externe Wahlleistungspatienten mitbehandeln, die in einem anderen Krankenhaus stationär liegen, wichtig. Sie können nun die bei ihnen entstandenen Sachkosten im Rahmen des § 10 GOÄ dem Patienten in Rechnung stellen.

Der Fall

Das Krankenhaus, in dem der Wahlleistungspatient behandelt wurde, verfügte über keine radiologische Abteilung. Der leitende Arzt des Krankenhauses veranlasste bei einer Gemeinschaftspraxis für Röntgenologie und Nuklearmedizin die Durchführung einer erforderlichen Subtraktionsangiographie. Das ärztliche Honorar sowie die entstandenen Sachkosten stellte die PVS Rhein-Ruhr GmbH, der die Forderung abgetreten wurde, dem Patienten in Rechnung. Der private Krankenversicherer erstattete das Honorar, verweigerte jedoch die Übernahme der Sachkosten, die in etwa 75 Prozent der Gesamtforderung ausmachten.

Kontroverse Rechtsprechung

Der Patient klagte, unterlag allerdings in erster Instanz vor dem Amtsgericht Solingen und wurde zur Zahlung verpflichtet. Er legte Berufung ein und obsiegte vor dem Landgericht Wuppertal.

Inhalt

Tarifrecht

Rufbereitschaft auch außerhalb des Krankenhauses nach TV-Ärzte/VKA

Arbeitsrecht

Chefarzt wehrt sich erfolgreich gegen Aufspaltung seiner Abteilung

Vergütung

- Pauschale Überstundenabgeltung kann unwirksam sein
- TV-Ärzte/VKA: Höherstufung eines Oberarztes erst nach drei Jahren

Das Landgericht vertrat die Auffassung, dass Patienten mit Wahlleistungsvereinbarungen nicht schlechter gestellt werden dürfen als solche ohne einen entsprechenden Vertrag. Patienten, die keine Wahlleistungsvereinbarungen abschließen, müssten keine Sachkosten gesondert zahlen, da diese Kosten bereits mit der Zahlung der DRG-Fallpauschale abgegolten seien. Demzufolge seien die Sachkosten bereits in den Krankenhausentgelten enthalten. Würde der Wahlleistungspatient zur Zahlung der Sachkosten verpflichtet, zahle er diese Kosten doppelt. Kostenschuldner sei deswegen nicht der Patient, sondern das Krankenhaus, das die Leistungen des externen Arztes veranlasse.

Diese Entscheidung des Landgerichts Wuppertal hat der BGH nun gekippt und den Patienten zur Zahlung verurteilt.

Beurteilung

Das Landgericht nahm eine Doppelbelastung des Patienten an, ohne zuvor zu prüfen, ob die Sachkosten des externen Arztes tatsächlich in den DRG enthalten sind. Wird der externe Arzt, so der BGH, nicht vom Krankenhaus, sondern von einem liquidationsberechtigten Arzt des Krankenhauses zugezogen, sind seine erbrachten Leistungen Wahlleistungen und nicht allgemeine Krankenhausleistungen. Folglich

können die Kosten der Wahlleistung nicht in den Krankenhausentgelten enthalten sein.

Das Landgericht Wuppertal hatte verkannt, dass Wahlleistungen zwar Krankenhausleistungen sind, jedoch keine allgemeine Krankenhausleistungen. Mit den DRGs werden nur allgemeine Krankenhausleistungen vergütet. Dies ergibt sich sowohl aus § 7 Krankenhausentgeltgesetz (hier ist von Entgelten für allgemeine Krankenhausleistungen die Rede) als auch aus § 7 Absatz 2 Bundespflegesatzverordnung. In dieser Norm heißt es ausdrücklich: „Mit dem Budget und den Pflegesätzen nach § 10 dürfen Leistungen, die nicht zu den allgemeinen Krankenhausleistungen gehören, nicht vergütet werden.“

Dies bedeutet, dass in den DRGs keinesfalls Kosten einkalkuliert werden dürfen, die keine allgemeine Krankenhausleistungen sind. Insofern dürfen auch die Kosten des Wahlarztes nicht in den DRGs enthalten sein. Das ist auch der Grund, weswegen § 6a GOÄ in Verbindung mit § 10 GOÄ die Berechnung der Sachkosten ausdrücklich zulässt.

BGH-Urteil bringt Rechtssicherheit

Der private Krankenversicherer konnte sich somit nicht mit dem Argument durchsetzen, das Krankenhaus sei Schuldner der Sachkosten. Der konsiliarisch tätige Arzt, der lieber auf die Forderung verzichtet hat als sich mit dem Krankenhaus oder mit dem privaten Krankenversicherer des Patienten zu streiten, hat nun die Gewissheit, GOÄ-konform abzurechnen. Insofern wird die Entscheidung des BGH erfreulicherweise für Rechtssicherheit im Umgang mit der Berechnung der Sachkosten sorgen.

Tarifrecht

Auch ärztliche Rufbereitschaftsleistungen außerhalb des Krankenhauses nach TV-Ärzte/VKA zu vergüten

von RA Dr. Tobias Eickmann, Kanzlei am Ärztehaus, Frehse Mack Vogelsang, Dortmund, und Ass. jur. Tim D. Hesse, Münster

Ein Arbeitgeber hat einem Arzt für dessen Inanspruchnahme während seiner Rufbereitschaft das tariflich vorgesehene Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge auch dann zu zahlen, wenn die abgerufene ärztliche Leistung nicht innerhalb einer Klinik erfolgt. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem aktuellen Urteil vom 23. September 2010 entschieden (Az: 6 AZR 330/09, abrufbar unter „Downloads/Urteile“) und damit für Rechtssicherheit in einer bis dato unklaren Rechtslage gesorgt.

Sachverhalt

Eine Oberärztin an einer Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie hatte gegen ihre Arbeitgeberin geklagt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-Ärzte/VKA Anwendung. Rufbereitschaft wird darin als Anordnung, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen, definiert. Im Falle der tatsächlichen Inanspruchnahme des Arztes soll dieser gemäß § 11 Abs. 3 Satz 5 TV-Ärzte/VKA neben einer Tagespauschale das Entgelt für Überstunden sowie Zeitzuschläge erhalten.

Um ihren Patienten täglich rund um die Uhr die Erreichbarkeit von Fachärzten garantieren zu können, hatte auch die beklagte Fachklinik eine als telefonischer Dienst eingerichtete Rufbereitschaft für die Oberärztin angeordnet. In einem bestimmten Zeitraum war sie insgesamt mehr als 33 Stunden durch Anrufe von Patienten aus deren häuslichem Umfeld heraus in Anspruch genommen worden. Zu einer Entgeltzahlung sah sich die Klinik jedoch nicht verpflichtet, da die ärztliche Beratung außerhalb der Klinik stattgefunden habe, die Anwendung der tarifvertraglichen Entgeltregelung

aber den Regelfall, nämlich eine Bereitschaftstätigkeit im Krankenhaus, voraussetze.

Entscheidungsgründe

Wie die Vorinstanzen stellte nun auch das BAG einen Vergütungsanspruch der Oberärztin fest. Zwar sei der Wortlaut der tariflichen Regelung nicht ganz eindeutig: Weder § 10 Abs. 8 Satz 1 noch § 11 Abs. 3 Satz 4 und Satz 5 TV-Ärzte/VKA sähen ausdrücklich eine Vergütung ärztlicher Rufbereitschaftsleistungen außerhalb des Krankenhauses vor. Sie schlossen eine solche aber auch nicht aus, und bei Auslegung der Vertragsvorschriften sei auch keine entsprechende Absicht der Tarifparteien zu erkennen.

Fazit

Der Rechtspruch des höchsten deutschen Arbeitsgerichts hat grundsätzliche Bedeutung. Zur Begründung eines Vergütungsanspruchs nach § 11 Abs. 3 Satz 5 TV-Ärzte/VKA reicht nunmehr definitiv die tatsächliche Heranziehung eines Arztes während seines Bereitschaftsdienstes aus – wo oder auf welche Weise dessen Leistung auch immer erbracht wird. Damit ist eine bisher unklare Rechtslage erfreulicherweise endgültig und rechtssicher geklärt.

Arbeitsrecht**Chefarzt wehrt sich erfolgreich gegen die Aufspaltung seiner Abteilung**

Durch eine jetzt bekannt gewordene Entscheidung des Arbeitsgerichts (ArbG) Solingen vom 22. Januar 2010 (Az: 3 Ca 1474/09, abrufbar unter „Downloads/Urteile“) zeigt sich einmal mehr, dass Chefarzte sich durchaus erfolgreich gegen unerwünschte Umstrukturierungen wehren können. Das Gericht hat der Klage eines Chefarztes gegen die Aufspaltung der von ihm geführten Abteilung für Chirurgie in zwei Fachabteilungen stattgegeben.

Der Fall

Der Krankenträger wollte die vom Chefarzt seit dem Jahr 2000 allein geführte Abteilung für Chirurgie in zwei Fachabteilungen mit den Schwerpunkten Unfallchirurgie einerseits sowie Allgemein- und Viszeralchirurgie andererseits mit jeweils einem leitenden Arzt unterteilen. Zu diesem Zweck kündigte der Träger das Arbeitsverhältnis fristgerecht und bot dem Arzt zugleich die Weiterbeschäftigung als Chefarzt der Unfallchirurgie an (sogenannte „Änderungskündigung“ – siehe Kasten). Weiter wurden auch der ergänzende Nutzungsvertrag gekündigt sowie die Nebentätigkeitserlaubnis widerrufen, wobei ebenfalls angepasste Angebote unterbreitet wurden.

Der Chirurg wandte sich an das ArbG Solingen. Er meint, die Kündigung sei rechtswidrig, weil die für die Unterteilung notwendige Zustimmung der Bezirksregierung nach § 16 Abs. 2 KHGG NRW fehle. Im Übrigen sei die Kündigung unverhältnismäßig, weil die gewünschte Spezialisierung auch durch Einstellung eines ihm unterstellten Leitenden Oberarztes für die Viszeralchirurgie umgesetzt werden könnte. Darüber hinaus seien voraussichtliche Liquidationseinbußen aus stationärer Tätigkeit von etwa 60 Prozent nicht zumutbar.

Die Entscheidung

Das Gericht entschied zugunsten des Chirurgen, da es an einer die Änderungskündigung rechtfertigenden Unternehmerentscheidung fehle. Jeder (Änderungs-)Kündigung müsse eine unternehmerische Entscheidung vorausgehen, die von den Arbeitsgerichten grundsätzlich hinzunehmen sei, wenn sie nicht unsachlich oder willkürlich sei. Die Kündigungsentscheidung selbst könne indes nicht zugleich die Unternehmerentscheidung sein. Vorliegend beschränke sich die vom Träger dargelegte Unternehmerentscheidung darauf, den Chirurgen nicht mehr zu den alten Bedingungen beschäftigen

zu wollen. Strukturell solle sich aber nichts ändern: Die Aufgaben, die der neue Chefarzt wahrnehmen soll, hat bisher der Chirurg selbst wahrgenommen. Eine Änderungskündigung zu dem Zweck, den Arbeitnehmer mit einer anderen Arbeitsaufgabe als bisher zu betrauen, obwohl diese nicht weggefallen ist, sei in der Regel aber nicht sozial gerechtfertigt und daher nur einvernehmlich mit ihm zu erzielen. Da die Änderungskündigung unwirksam war und das Arbeitsverhältnis somit zu den alten Bedingungen fortbesteht, durfte der Träger auch die Nebentätigkeitserlaubnis nicht widerrufen und den Nutzungsvertrag nicht kündigen.

Fazit

Selbst wenn die Begründung des ArbG Solingen rechtlich nicht völlig überzeugt, so zeigt sich doch, dass eine Änderungskündigung zur Durchsetzung von Umstrukturierungen rechtliche Fallstricke aufweist, die betroffenen Chefarzten Chancen lässt, erfolgreich dagegen vorzugehen.

Reaktionsmöglichkeiten auf eine Änderungskündigung

Die Änderungskündigung dient dem Arbeitgeber in der Praxis regelmäßig als Gestaltungsmittel, um einseitig solche Veränderungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen, die von dem zulässigen Rahmen des Direktionsrechts nicht mehr gedeckt sind. Eine Änderungskündigung beinhaltet stets eine Beendigungskündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden mit dem Angebot, dieses mit geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Der Arbeitnehmer kann wie folgt reagieren:

1. Er kann die Änderungskündigung akzeptieren. Das Arbeitsverhältnis wird nach Ablauf der Kündigungsfrist zu den geänderten Bedingungen fortgesetzt.
2. Lehnt er das Änderungsangebot ab, bleibt es zunächst bei der Beendigungskündigung. Er kann dann innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erheben. Obsiegt er vor Gericht, ist das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen fortzusetzen. Verliert er, ist das Arbeitsverhältnis beendet.
3. Als dritte Möglichkeit kann der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung annehmen. Davon hatte der Chirurg im Urteilsfall Gebrauch gemacht. Innerhalb von drei Wochen kann der Arbeitnehmer dann eine sogenannte „Änderungskündigungsschutzklage“ erheben. Gewinnt er die Änderungskündigungsschutzklage, besteht – wie bei dem Chirurgen – das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fort. Verliert er, besteht sein Arbeitsverhältnis zu den geänderten Arbeitsbedingungen fort.

Vergütung**BAG: Pauschale Abgeltung von Überstunden kann unwirksam sein**

Eine Arbeitsvertragsklausel, wonach „erforderliche Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sind“, ist unwirksam, wenn sich der Umfang der danach ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag ergibt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem Grundsatzurteil vom 1. September 2010 festgestellt (Az: 5 AZR 517/09, abrufbar unter „Downloads/Urteile“) und somit dem klagenden Arbeitnehmer Anspruch auf die Bezahlung aller geleisteten Überstunden zugesprochen.

Das BAG bemängelte, die obige Klausel sei nicht klar verständlich und daher mangels hinreichender Transparenz unwirksam. Für den Arbeitgeber dürften keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Der Umfang der Leistungspflicht muss daher zumindest bestimmbar sein, sodass der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss.

Praxishinweis: Viele Arbeitsverträge mit Chefärzten enthalten Pauschalregelungen, wonach mit der vereinbarten Vergütung die gesamte Tätigkeit einschließlich aller Mehr-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie Ruf- und Bereitschaftsdienste abgegolten ist. Vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung sind solche Regelungen unwirksam. Dies sollte bei künftigen Vertragsgestaltungen beachtet werden.

Vergütung**TV-Ärzte/VKA: Höherstufung eines Oberarztes erst nach drei Jahren möglich**

Die erforderliche dreijährige Tätigkeit eines Oberarztes für eine Höherstufung innerhalb der Entgeltgruppe III des seit dem 1. August 2006 geltenden TV-Ärzte/VKA beginnt mit der Eingruppierung in diese Entgeltgruppe. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 16. Dezember 2010 entschieden (Az: 6 AZR 357/09). Vorher geleistete Dienstzeiten werden nicht berücksichtigt, auch wenn sie die Merkmale einer Oberarztstätigkeit aufweisen.

Der Fall

Einem im Arbeitsvertrag als Oberarzt bezeichneten Arzt wurde vom städtischen Klinikum im Jahre 2007 rückwirkend zum 1. August 2006 die medizinische Verantwortung für den selbstständigen Funktions-/Teilbereich Neuroradiologie in der Abteilung Institut für Diagnostische und Interventionelle Radiologie und Nuklearmedizin übertragen. Das Klinikum zahlte ihm ab diesem Zeitpunkt eine Vergütung nach der Entgeltgruppe III, Stufe 1 TV-Ärzte/VKA. Nach Ansicht des Oberarztes stand ihm aber ab dem 1. August 2006 Stufe 2 zu, da er bereits seit seiner Einstellung im Jahr 1986 eine oberärztliche Tätigkeit im Tarifsinne ausgeübt habe. Das Klinikum aber war der Meinung, dass seine Berechtigung zur Führung der Bezeichnung „Oberarzt“ unter der Geltung des BAT nicht vergütungsrelevant gewesen sei.

Das Urteil

Mit seiner Klage auf Höherstufung scheiterte der Oberarzt jetzt letztinstanzlich vor dem Bundesarbeitsgericht. Zur Begründung verwies das BAG auf § 19 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA: Demnach beginnt die erforderliche Zeit für das Erreichen der nächsten Stufe innerhalb derselben Entgeltgruppe grundsätzlich erst dann zu laufen, wenn die Eingruppierung in diese Entgeltgruppe erfolgt ist.

Zwar hätten die Tarifvertragsparteien bei einer ärztlichen Tätigkeit in der Entgeltgruppe I und einer fachärztlichen Tätigkeit in der Entgeltgruppe II in § 19 Abs. 2 TV-Ärzte/VKA die Anrechnung einer Vorbeschäftigung auf die Stufenlaufzeiten der Entgeltgruppe I und II geregelt. Von der Anrechnung einer Vorbeschäftigung als Arzt, Facharzt oder Oberarzt auf die Stufenlaufzeit der Entgeltgruppe III hätten sie jedoch abgesehen. Damit stehe dem Oberarzt ungeachtet der Frage, ob und gegebenenfalls welche Verantwortung ihm bereits vor dem Inkrafttreten des TV-Ärzte/VKA übertragen war, eine Vergütung nach Stufe 2 der Entgeltgruppe III TV-Ärzte/VKA nicht bereits ab dem 1. August 2006, sondern erst nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit in der Entgeltgruppe III TV-Ärzte/VKA zu.



Impressum

Herausgeber: Guerbet GmbH, Otto-Volger-Straße 11, 65843 Sulzbach/Taunus, Tel. 06196 762-0, <http://www.guerbet.de>, E-Mail: 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.