

Vergütungsrecht

Rechtsprechung stärkt Position nachgeordneter Ärzte bei Poolbeteiligungen

von Ass. jur. Tim Hesse und RA, FA für MedR Dr. Tobias Scholl-Eickmann, Dortmund, Kanzlei am Ärztehaus, www.kanzlei-am-aerztehaus.de

Der Anspruch eines nachgeordneten Arztes auf Beteiligung an den Privatliquidationseinnahmen des Chefarztes kann sich im Einzelfall aus einem infolge praktischer Übung stillschweigend zustande gekommenen Vertrag ergeben – auch wenn dazu kein schriftlicher Vertrag vorliegt. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln in seinem Urteil vom 13. Januar 2011 (**Az: 6 Sa 942/10**).

Der Sachverhalt

Das Urteil beendete einen Streit um die Höhe der Beteiligung eines Oberarztes an den Privatliquidationseinnahmen eines Chefarztes der Abteilung für Anästhesie- und Intensivmedizin. Der Chefarztvertrag verpflichtete den Chefarzt dem Grunde nach zur finanziellen Beteiligung der nachgeordneten Ärzte an seinen Bruttoliquidationseinnahmen, von denen er 15 Prozent abzuführen hatte. Einzelheiten zu Umfang und Grundsätzen der Beteiligung enthielt der Vertrag nicht.

Der Oberarzt und Stellvertreter des Chefarztes erhielt mit den Gehaltsabrechnungen seines Krankenhauses seit 2002 aus der sogenannten Poolbeteiligung regelmäßig gleichbleibende Zahlungen in Höhe von monatlich 1.025 Euro – bis diese aufgrund einer Entscheidung des Chefarztes auf 500 Euro pro Monat gekürzt wurde. Der Chefarzt

begründete dies damit, der Oberarzt habe sich geweigert, Privatpatienten zu behandeln. Letztlich verklagte der Oberarzt sowohl den Chefarzt als auch das Krankenhaus vor dem Arbeitsgericht Köln erfolgreich auf Zahlung der sich seither ergebenden monatlichen Differenzbeträge.

Daraufhin gingen sowohl der beklagte Chefarzt wie auch das beklagte Krankenhaus in die Berufung.

Die Entscheidung des LAG

Vor dem LAG Köln hatte allerdings lediglich das Rechtsmittel des Krankenhauses Erfolg. Die zuständige Kammer bestätigte zwar die dem Oberarzt in erster Instanz zugebilligten Ansprüche gegen den Chefarzt auf Beteiligung an dessen Liquidationserlösen in Höhe von monatlich 1.025 Euro, sah jedoch keine Verpflichtung des Krankenhauses zur Mithaftung.

Grundlage des dem Oberarzt zustehenden Zahlungsanspruchs sei eine stillschweigend zustande gekommene Vereinbarung zwischen diesem und dem Chefarzt. Zwar habe es keinen schriftlichen Vertrag gegeben, der Chefarzt habe jedoch schon seit Jahren monatlich den gleichen Betrag als Poolbeteiligung an den Oberarzt gezahlt. Die regelmäßige Wiederholung der Zahlungen in gleicher Höhe könne insoweit als Angebot zum Abschluss eines rechtsverbindlichen Vertrags gewertet werden, das von dem Begünstigten – also dem klagenden Oberarzt – stillschweigend angenommen worden sei.

Vor diesem Hintergrund könne die durch den Chefarzt vorgenommene Kürzung der monatlichen Beteiligungsbezüge auf 500 Euro keinen Bestand haben. Die etwa hälftige Dezimierung der Poolbeteiligung sei zudem unverhältnismäßig. Bei der Sachverhaltsaufklärung hatte sich herausgestellt, dass es sich bei der

Inhalt

Vergütungsrecht

Vergütung der Chefarzte nur nach Entgeltgruppe 15 Ü des BAT-KF n.F

Privatliquidation

Ziffern für radiologische Leistungen auch mehrfach berechnungsfähig

Arbeitsrecht

Oberarzt behält trotz vulgärer Beleidigung seinen Job

Weigerung des Oberarztes, Privatpatienten zu behandeln, um einen einmaligen Vorfall handelte, der aus einer Meinungsverschiedenheit zwischen Oberärzten in Abwesenheit des Chefarztes resultierte.

Dass das beklagte Krankenhaus im Einklang mit sozial- und steuerrechtlichen Vorschriften als Einzugs-, Abrechnungs- und Zahlstelle fungiert habe, mache es nicht ohne Weiteres selbst zur Schuldnerin der ihrerseits lediglich treuhänderisch an den Oberarzt weitergeleiteten Zahlungen. Bei der mit dem Abrechnungshinweis „Chefarztzulage“ bzw. „Chefarztpool/Abschlag“ versehenen Teilhabe des Oberarztes an den Liquidationserlösen handele es sich nicht um eine Arbeitsvergütung aus dem Arbeitsvertrag des Oberarztes mit dem Krankenhaus. Zudem habe das Krankenhaus erkennbar kein eigenes Prüfungs- oder Korrekturrecht in Bezug auf die Poolbeteiligung wahrgenommen.

Fazit

Die Rechtsprechung der Kölner Arbeitsgerichte bedeutet eine Stärkung der an einer finanziellen Poolregelung partizipierenden nachgeordneten Krankenhausärzte gegenüber ihren Vorgesetzten. Denn sie bestätigt, dass Chefärzte nicht willkürlich über die Höhe vertraglich begründeter Beteiligungszahlungen bestimmen dürfen, auch wenn in ihrem eigenen Arbeitsvertrag Einzelheiten der Zahlungsverpflichtung nicht geregelt und ausdrückliche Absprachen mit den Oberärzten nicht getroffen wurden. Selbst einmalige Verfehlungen der Begünstigten ändern regelmäßig nichts an der auch hinsichtlich der Beteiligungshöhe verbindlichen Wirkung jahrelanger praktischer Übung.

Der zur regulären Vergütung verpflichtete Arbeitgeber dagegen bleibt in Poolzahlungs-Streitfällen wie dem geschilderten hingegen haftungsrechtlich außen vor und kann vom Oberarzt nicht zur Verantwortung gezogen werden.

Praxishinweise

Um rechtliche Auseinandersetzungen bei der Abwicklung von Poolbeteiligungsmodellen zu vermeiden, empfiehlt es sich, die vertraglichen Rahmenbedingungen

für alle Beteiligten vorab möglichst genau niederzulegen. Dies betrifft die exakte Höhe der Beteiligung genauso wie Verantwortlichkeit und Auszahlungsmodalitäten. Insbesondere sind auch die Bedingungen, unter denen eine Kürzung der Beteiligungsbezüge um einen ebenfalls festzulegenden Prozentsatz zulässig ist, zu regeln.

Zur rechtlichen Absicherung bei der Erstellung und Überprüfung des Vertragswerks lohnt sich die Inanspruchnahme anwaltlicher Hilfe.

Vergütungsrecht

Wundersames BAG-Urteil: Vergütung der Chefärzte nur nach Entgeltgruppe 15 Ü des BAT-KF n.F

von RA Norbert H. Müller, Fachanwalt für Arbeits- und Steuerrecht c/o Kanzlei Klostermann, Dr. Schmidt, Monstadt, Dr. Eisbrecher, Bochum

Eine einzelvertragliche Vereinbarung, wonach der Chefarzt eines Krankenhauses Vergütung nach der Vergütungsgruppe I des BAT-KF (KF = Kirchliche Fassung) erhält, ist im Zweifel als dynamische Vergütungsvereinbarung auszulegen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil vom 29. Juni 2011 (Az: 5 AZR 161/10) entschieden. Weniger erfreulich – und nachvollziehbar – ist allerdings, dass die BAG-Richter in demselben Urteil zu dem Ergebnis gelangen, dass Chefärzte nach der Entgeltgruppe 15 Ü BAT-KF n.F. (neue Fassung) zu vergüten sind – und nicht nach der höheren Entgeltgruppe Ä4 des BAT-KF n.F.

Hintergrund

Die Arbeitsrechtliche Kommission hatte 2007 eine Änderung des bis zu diesem Zeitpunkt für zahlreiche Ärzte als auch Chefärzte aufgrund individual-vertraglicher Vereinbarungen anwendbaren BAT-KF beschlossen. Unter anderem wurde die Vergütungsgruppe I BAT-KF zum 1. Juli 2007 durch den BAT-KF n.F. abgelöst. Diese Fassung sieht im Entgeltgruppenplan (Anlage 1) vor, dass Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und Ärzte, die nicht in Krankenhäusern beschäftigt sind, nach der Entgeltgruppe 15 Ü zu vergüten sind. Gleichzeitig sieht

diese neue Fassung vor, dass Ärzte in Krankenhäusern nach der Anlage 6 und 7 (dann Entgeltgruppe Ä4) vergütet werden.

In dem Rechtsstreit, der dem BAG-Urteil zugrunde liegt, hatte ein Krankenhaus mit dem seit 1996 darin beschäftigten Chefarzt individualvertraglich eine monatliche Grundvergütung nach der Vergütungsgruppe I des auf Chefärzte eigentlich nicht anwendbaren BAT-KF vereinbart. Nach der Änderung des BAT-KF im Jahre 2007 ordnete das Krankenhaus den Chefarzt der allgemeinen Entgeltgruppe 15 Ü des BAT-KF n.F. zu. Dagegen klagte der Chefarzt: Nach seiner Auffassung hat

er Anspruch auf Entgelt nach der Entgeltgruppe Ä 4 der Anlage 6 des BAT-KF n.F. – was brutto einen Unterschied von etwa 2.000 Euro pro Monat ausmacht.

Das Urteil des BAG

Die Vorinstanzen hatten der Klage des Chefarztes stattgegeben. Das BAG aber hob diese Klagen auf. Die vereinbarte Vergütungsgruppe I war nach Auffassung der Richter nicht nach Anlage 7 BAT-KF n.F. in die Entgeltgruppe Ä 4 TV-Ärzte-KF (Anlage 6) überzuleiten. Die Überleitungsvorschriften der Anlage 7 würden nur für die Ärzte gelten, die zuvor nach Abschnitt 3 des allgemeinen Vergütungsgruppenplans (Gesundheitsdienst) eingruppiert waren. Dazu würden Chefarzte nicht gehören.

Der vertragliche Regelungsplan enthalte auch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Chefarzt, dem das beklagte Krankenhaus zudem das Recht zur Privatliquidation eingeräumt hatte, eine monatliche Grundvergütung in Anlehnung an das Entgelt anderer Ärzte erhalten sollte. Die Dynamik bleibe im vertraglich vereinbarten Umfang mit der Überleitung in die höchste allgemeine Entgeltgruppe 15 Ü BAT-KF n.F. gewahrt.

Damit bleibt das BAG immerhin auf der Linie seiner bisherigen Rechtsprechung, da es aus der vertraglichen Regelung zumindest eine Dynamisierungsnotwendigkeit und eindeutige Dynamisierungsintention ableitet. So wird für die betroffenen Chefarzte zumindest vermieden, dass diese mangels Anwendung der Anlagen 6 und 7 des BAT-KF n.F. schlicht im BAT-KF a.F. verbleiben und eine statische Vergütung erhalten. Somit dürfen

Chefarzte immerhin damit rechnen, dass ihre Vergütung entsprechend den Veränderungen der Entgeltgruppe 15 Ü des BAT-KF n.F. angepasst wird. Sollten Krankenhausträger das Gehalt der Chefarzte „einfrieren“ wollen, können sich Chefarzte nunmehr auf das BAG-Urteil berufen und Anpassungen entsprechend den Veränderungen der Entgeltgruppe 15 Ü des BAT-KF n.F. verlangen.

Urteilkritik

Mit seinem Urteil hat das BAG sämtliche bisherigen Entschei-

dungen der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte aufgehoben und eine völlig entgegengesetzte Auffassung vertreten. Das Urteil überzeugt nicht, hilft aber letztlich, weitere wirtschaftliche Belastungen des Gesundheitssystems zugunsten „der ohnehin gut verdienenden“ Chefarzte zu vermeiden. Dies wiederum sollte und darf juristisch zwar kein Argument sein, scheint jedoch die Argumentation zumindest aus Sicht des BAG mit zu beeinflussen. Nur so ist verständlich, dass in diesem Kontext auch immer wieder die Privatliquidationseinnahmen angeführt werden.

Privatliquidation

Ziffern für radiologische Leistungen auch mehrfach berechnungsfähig

von Rechtsanwalt Rainer Hellweg, Kanzlei Schroeder-Printzen, Kaufmann & Kollegen, Hannover, www.spkt.de

Wenn private Krankenversicherer gegen GOÄ-Abrechnungen gebührenrechtliche Einwendungen erheben, ist ein Rechtsstreit vorprogrammiert, sofern nicht auf ärztliches Honorar verzichtet werden soll. Bei Radiologen geht es immer wieder um die Frage, inwieweit Gebührensätze für radiologische Untersuchungsleistungen auch mehrfach berechnet werden können.

Hierzu ist in den Allgemeinen Bestimmungen zu Abschnitt O (Strahlendiagnostik) der GOÄ normiert, dass die dort benannten Ziffern „unabhängig von der Zahl der Ebenen, Projektionen, Durchleuchtungen bzw. Serien insgesamt jeweils nur einmal berechnet werden dürfen“. Zudem ist zum Beispiel die Leistungsbeschreibung zu Nr. 5295 GOÄ („Durchleuchtung[en]“) im Plural formuliert. Daher vertreten einige Krankenversicherer eine juristische Auslegung dahingehend, dass die Nr. 5295 GOÄ immer nur einmal abrechenbar sei, egal wie viele unterschiedliche Durchleuchtungen und mit welchem Aufwand diese durchgeführt worden sein mögen.

Gerichtsbeschluss: Nr. 5295 ist mehrfach abrechenbar

Um sich gegen eine solche Honorarkürzung zur Wehr zu setzen, kann der Radiologe auf einen Hinweisbeschluss des Amtsgerichts Itzehoe vom 12. März 2010 (Az: 93 C 7/10) verweisen. Dort hat das Gericht ausdrücklich festgestellt, dass die Nr. 5295 GOÄ mehrfach in Ansatz gebracht werden kann, „wenn eigenständig und abgrenzbar indizierte Durchleuchtungen unterschiedliche Körperbereiche betreffen“.

Auch wenn der Arzt im dortigen Prozess im Ergebnis vollumfänglich obsiegte, kam es nicht mehr zu einem für die Ärzteschaft günstigen

Urteil. Auf den gerichtlichen Hinweisbeschluss hin gab die hinter dem Patienten stehende private Krankenversicherung eine Anerkenntniserklärung ab, wodurch das Verfahren schnell beendet wurde. Damit sollte offenbar ein für die Versicherung ungünstiges Urteil verhindert werden.

Beschluss auch auf andere Gebührensatzungen übertragbar

Gleichwohl können sich Radiologen in Honorarstreitigkeiten gegenüber privaten Versicherern auf diesen gerichtlichen Beschluss berufen. Der

dort formulierte Rechtssatz dürfte auf andere radiologische Gebührensatzungen übertragbar sein. Somit kommt eine Mehrfachabrechnung der betreffenden Gebührensatzung immer dann in Betracht, wenn die Untersuchungen unterschiedliche Körperregionen betreffen und jeweils auf einer eigenständigen medizinischen Indikation beruhen.

Um Beweisschwierigkeiten in einem möglichen späteren Prozess zu vermeiden, ist diesbezüglich eine genaue Dokumentation sehr zu empfehlen.

Arbeitsrecht

Oberarzt behielt trotz vulgärer Beleidigung seinen Job

Auch heftige Beleidigungen sind nicht immer ein Grund, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Zumindest in dem vor dem sächsischen Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen verhandelten Fall musste der Krankenhausträger die fristlose sowie hilfsweise ordentliche Kündigung eines Oberarztes, der eine Assistenzärztin nach einem heftigen Streit mit den Worten „leck mich, fick dich“ beleidigt hatte, zurücknehmen. Nach Auffassung des LAG hätte hier eine Abmahnung ausgereicht (Urteil vom 11. Februar 2011, **Az: 3 Sa 461/10**).

Der Fall

Der Streit entstand während einer Visite, bei der der Oberarzt die Assistenzärztin auf fachliche Mängel hinwies. Patienten, Pfleger und Schwestern waren dabei anwesend. Als der Streit eskalierte, wurde er zunächst außerhalb des Patientenzimmers im Gang und dann im Arztzimmer des Oberarztes fortgesetzt. Nachdem die Assistenzärztin das Zimmer verlassen hatte, schickte er ihr in leisem Tonfall die Worte „leck mich, fick dich“ hinterher. Die Assistenzärztin hörte sie nicht, zufällig aber eine Schwester.

Das Urteil

Das LAG sah in den sexuell anzüglichen Äußerungen, die der Oberarzt

inhaltlich nicht bestreitet, ein vorsätzliches, die Würde der Assistenzärztin am Arbeitsplatz verletzendes Verhalten. Das Fehlverhalten habe aber nicht das Gewicht, das eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde. Letztlich sei es nicht zu unerwünschten sexuellen Handlungen gekommen. Auch habe der Oberarzt die Assistenzärztin nicht aufgefordert, sexuelle Handlungen an ihm vorzunehmen. Die ihm vorzuwerfenden verbalen Belästigungen würden sich damit innerhalb des durch § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgezeigten Spektrums in einem weniger gravierenden Bereich bewegen.

Hinzu komme, dass er die sexuellen Äußerungen in einem leisen Tonfall – mehr zu sich selbst – und nicht

unmittelbar gegenüber der Assistenzärztin geäußert habe. Zugunsten des Oberarztes wertete das LAG noch seine lange Betriebszugehörigkeit sowie seine gute Arbeit als Herzchirurg. Die fristlose und die fristgerechte Kündigung seien deshalb in der Gesamtbetrachtung unverhältnismäßig. Eine Abmahnung erscheine als ausreichendes Mittel, um künftig ein solches Fehlverhalten zu unterbinden.

Fazit

Das Urteil des LAG mutet auf den ersten Blick milde an, erscheint aufgrund der besonderen Umstände aber angemessen. Keineswegs kann es als Freibrief für deftige Beleidigungen fehlinterpretiert werden. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung, aus der sich aufgrund der speziellen Ausgangssituation kaum generelle Schlussfolgerungen herleiten lassen. Jeder Arzt ist daher gut beraten, im zuweilen hektischen und nicht immer frei von persönlichen Animositäten geprägten Krankenhausalltag darauf zu achten, sich nicht im Affekt zu unbedachten Bemerkungen wie in dem hier verhandelten Fall hinreißen zu lassen.



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.