

Einmal anders herum: Die fristlose Eigenkündigung des leitenden Arztes

Mit Urteil vom 11.10.2013 (AZ: 12 Sa 15/13) hatte sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg mit einer außerordentlichen Eigenkündigung eines in einem Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) angestellten leitenden Arztes zu befassen. Die Betreibergesellschaft des MVZ hatte dem Arzt zur Ausübung einer Nebentätigkeit nicht genügend OP-Personal zur Verfügung gestellt, obwohl dies vertraglich so vereinbart war.

Dass sich die Arbeitsgerichtsbarkeit mit der Frage befassen muss, ob eine Eigenkündigung eines Arbeitnehmers wirksam gewesen ist, ist eher selten. Meistens werden die Verfahren mit gegenteiligem Rubrum geführt und der Arbeitgeber ist der Beklagte eines Kündigungsschutzverfahrens. In Zeiten, in denen fachlich gut ausgebildetes Personal oft schwierig zu finden ist, erscheint der Fall, den das LAG Baden-Württemberg in der Berufungsinstanz zu entscheiden hatte, aber nicht ganz fern liegend zu sein. So kann eine außerordentliche Kündigung eines hoch qualifizierten Arbeitnehmers ein Unternehmen in ernste Schwierigkeiten bringen, wenn eine geeignete Vertretungsmöglichkeit nicht besteht.

Verzicht auf die vertragsärztliche Zulassung und Anstellung im MVZ

Ein Facharzt für plastische Chirurgie verzichtete zugunsten eines MVZ auf seine Zulassung zur vertragsärztlichen Versorgung und ließ sich beim MVZ anstellen. Die Erledigung der Verwaltungsgeschäfte und der wirtschaftlichen Angelegenheiten wurde dem MVZ bzw. dessen Träger überantwortet. Dem Arzt wurde vertraglich das Recht eingeräumt, im Rahmen einer Nebentätigkeitserlaubnis selbst zahlende Patienten ambulant zu operieren. Die Betreibergesellschaft verpflichtete sich, dem Arzt für diesen

Nebentätigkeitsbereich ausreichend nichtärztliches Personal, Räume, Einrichtungen und Material zur Verfügung zu stellen. Der Arzt erhoffte sich hiervon nicht unerhebliche Einnahmen.

Probleme in der Umsetzung der vertraglichen Vereinbarungen

In der Folgezeit kam es zwischen den Parteien jedoch zu Unstimmigkeiten, weil der Arzt der Ansicht war, die Betreibergesellschaft komme ihren Verpflichtungen, ihm genügend OP-Personal zur Verfügung zu stellen, nicht nach. So hatten mehrere nichtärztliche Mitarbeiter gekündigt, waren erkrankt oder auf Fortbildung. Auch trug man sich sogar mit dem Gedanken, den Betrieb des MVZ zum 31.12.2010 einzustellen und das MVZ abzuwickeln. Zudem wurden andere Ärzte, denen sich gegenüber die Betreibergesellschaft des MVZ entsprechend verpflichtet hatte, offenbar bevorzugt. Das Thema wurde von dem Facharzt für plastische Chirurgie mehrfach angesprochen.

Abmahnung und Eigenkündigung des Arztes

Im März 2011 spitzte sich die Situation zu, so dass die Betreibergesellschaft das MVZ dem leitenden Arzt an insgesamt sieben Tagen kein OP-Personal zur Verfügung stellen konnte, mit der Folge, dass bereits angesetzte Operationen abgesetzt und verschoben werden mussten. Der Arzt mahnte die Betreibergesellschaft mehrfach ab, zuletzt mit Schreiben vom 09.03.2011. Zugleich drohte er an, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen.

Nachdem sich eine Besserung nicht einstellte, sprach der Arzt am 28.03.2011, 29.03.2011 und 31.03.2011 die außerordentliche Kündigung, jeweils zum 04.04.2011 aus.

Klage zum Arbeitsgericht Karlsruhe

Die Betreibergesellschaft des MVZ als Arbeitgeberin gab sich mit der Kündigung ihres leitenden Arztes nicht zufrieden, da der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag für die ordentliche Kündigung eine sechsmonatige Kündigungsfrist zum Jahresende vorsah. Nach Ansicht der Arbeitgeberin hätte der Arzt noch bis zum 31.12.2011 arbeiten müssen. Folglich rief der Arbeitgeber das Arbeitsgericht (ArbG) Karlsruhe an und begehrte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigungen zum 04.04.2011 aufgelöst worden war. Der Sinn eines solchen Verfahrens erklärt sich nur dahingehend, dass mit dieser Klage offensichtlich Schadenersatzansprüche gegen den Arzt vorbereitet werden sollten.

Das ArbG Karlsruhe gab dem Arbeitgeber erstinstanzlich mit Urteil vom 18.01.2013 (AZ: 1 Ca 138/11) recht und erachtete ein außerordentliches Kündigungsrecht des Arbeitnehmers für nicht gegeben. Hiergegen legte der Arzt Berufung zum Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg ein.

Die Entscheidung des LAG Baden Württemberg

Das LAG Baden-Württemberg war anderer Ansicht als das erstinstanzliche Urteil und hob dieses auf. So kam das Berufungsgericht mit Urteil vom 11.10.2013 (AZ: 12 Sa 15/13) zu dem Ergebnis, dass der Arzt als Arbeitnehmer sehr wohl berechtigt gewesen sei, eine außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zu erklären mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit dem 04.04.2011 endete.

Das außerordentliche Kündigungsrecht

Nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) kann ein Arbeitsverhältnis von beiden Seiten fristlos gekündigt werden, wenn der andere Vertragspartner seinen arbeitsvertraglichen Pflichten schuldhaft nicht nachkommt und dem anderen Vertragspartner eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Frist einer ordentlichen Kündigung nicht zuzumuten ist. Die Interessen beider Seiten müssen dann gegen einander abgewogen werden. Ein solches außerordentliches Kündigungsrecht steht beiden Vertragsparteien zu und kann regelmäßig im Voraus nicht ausgeschlossen werden.

Fehlendes OP-Personal als Kündigungsgrund

Das LAG Baden-Württemberg sah in dem Umstand, dass der Betreiber des MVZ nicht genügend OP-Personal zur Verfügung stellte, einen solchen Grund, aus Sicht des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen.

Das Gericht wies darauf hin, dass der Arzt auf seine vertragsärztliche Zulassung verzichtet habe, in der Erwartung, als Gegenleistung auch im MVZ ambulant operieren zu können. Seine Verdienstmöglichkeiten orientierten sich auch hieran. Somit war die Gestellung von genügendem OP-Personal aus Sicht des Arbeitnehmers von besonderer Bedeutung.

Es könne nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg nicht davon gesprochen werden, dass dem Arzt zur Ausübung der ihm vertraglich ermöglichten Nebentätigkeit ausreichend Personal zur Verfügung gestellt wurde. Der Träger des MVZ hatte diese Pflichtverletzungen auch zu vertreten, so dass der Arzt gemessen an den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen eine unzureichende Personalplanung rügte. So hatte es der Arbeitgeber insbesondere unterlassen, Fortbildungsmaßnahmen von OP-Personal zu verschieben und Freizeitausgleich und Urlaub nicht storniert, um den Personalengpässen zu begegnen. Auch durch den Umstand, dass die Arbeitgeberin bei der OP-Planung offenbar einen anderen Arzt priorisierte, verletzte die Betreibergesellschaft ihre arbeitsvertraglichen Pflichten gegenüber dem Arzt schuldhaft.

Aufgrund dieser Pflichtverletzung erachtete es das LAG Baden-Württemberg für angezeigt, dass der Arzt das Arbeitsverhältnis fristlos kündigte. Es sei ihm nicht zumutbar gewesen, bis Jahresende 2011 abzuwarten. Es sei davon auszugehen, dass der Arbeitgeber seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen auch im Weiteren nicht nachkommen würde.

Das wiederholte vertragswidrige Vorenthalten von Personal störte nach Ansicht des Berufungsgerichts die Vertragsbeziehung zwischen den Parteien massiv. Der Arzt sei in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, hier in Erscheinung des Rechts auf berufliche Entfaltung seiner Persönlichkeit berührt. Die unzureichende Personalausstattung wirke sich unmittelbar auf seine Vergütung aus. Der Operationsbetrieb müsse eingeschränkt werden, sowohl die erlösabhängigen Zusatzentgelte als auch die Einkünfte aus der Nebentätigkeit würden sich mindern. Auch der

Umstand, dass der Ruf des Arbeitnehmers als zuverlässiger Arzt leide, wenn dieser gezwungen sei, bereits vereinbarte Operationstermine kurzfristig zu verlegen, führte zu einem erheblichen Stören der Vertragsbeziehungen.

Interessenabwägung zugunsten des Arztes

Das LAG Baden-Württemberg nahm eine Interessenabwägung vor, die letztlich zugunsten des Arztes ausging. So berücksichtigte das Gericht, dass der Arzt seinen Arbeitgeber mehrfach abgemahnt hatte und weitere Abmahnungen nicht erfolgversprechend gewesen seien. Darüber hinaus hatte die Betreibergesellschaft des MVZ in Aussicht gestellt dieses kurzfristig zu schließen. Eigentlich geplant gewesen sei den Betrieb des MVZ zum 31.12.2010 einzustellen. Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass die Betreibergesellschaft von diesem Vorhaben abgerückt sei.

Keine Zulassung der Revision

Das LAG Baden-Württemberg hat die Revision gegen seine Entscheidung zum Bundesarbeitsgericht (BAG) nicht zugelassen.

Dass der Streit zwischen den Parteien damit abgeschlossen ist, ist aber eher unwahrscheinlich. Zwischen den Parteien war zum Zeitpunkt der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg beim ArbG Karlsruhe noch ein Verfahren auf Zahlung von Erlösen aus der Behandlung von Privatpatienten anhängig, welches die Betreibergesellschaft des MVZ gegen den leitenden Arzt eingeleitet hat (AZ.: 1 Ca 233/11).

Zusammenfassung

Personalengpässe in Krankenhäusern oder größeren Arztpraxen sind keine Seltenheit. Verpflichtet der Betreiber einer Gesundheitseinrichtung seinen Arbeitnehmer dazu, ausreichend Personal für Bereiche vorzuhalten, aus denen der Mitarbeiter zusätzliche Einkünfte und Nebeneinkünfte erzielen kann, kann fehlendes

Personal zum Problem werden. Verstößt der Arbeitgeber gegen eine entsprechende arbeitsvertragliche Pflicht, besteht das Risiko, dass sich der Arbeitnehmer verabschiedet, ohne etwaig lange arbeitsvertragliche Kündigungsfristen einzuhalten. Denn außerordentliche Kündigungen können auch durch den Arbeitnehmer ausgesprochen werden und beenden das Arbeitsverhältnis sofort.

Krankenhausträger und Betreibergesellschaften von anderen Gesundheitseinrichtungen sind gut beraten, vertraglichen Verpflichtungen, die sich gegenüber den Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Gestellung von Personal im Rahmen von Nebentätigkeitsgenehmigungen ergeben, zu prüfen. Kommen Sie ihren Pflichten den Arbeitnehmern gegenüber nicht genügend nach, droht das Risiko einer fristlosen Kündigung.

In dem vom LAG Baden-Württemberg entschiedenen Fall war der Sachverhalt klar. Das MVZ konnte die Pflichtversäumnisse wohl nicht bestreiten. Der Arbeitnehmer hatte auch mehrere Abmahnungen ausgesprochen. Von besonderer Bedeutung in diesem Fall war aber auch, dass sich die Betreibergesellschaft als MVZ ohnehin mit dem Gedanken trug, das MVZ abzuwickeln. Damit war die Zukunft des Betriebes ohnehin ungewiss.

Nicht thematisiert, war die Frage, ob sich der Arbeitgeber in einer solchen Situation sogar schadenersatzpflichtig macht. Dies war nicht Gegenstand des Verfahrens vor dem LAG Baden-Württemberg. Folgt man der Auffassung des Berufungsgerichts, sind derartige Ansprüche auch nicht mehr fern. Auch hier besteht für den Arbeitgeber ein nicht zu unterschätzendes Risiko.

*Dr. Marc Sieper, Sindelfingen
Fachanwalt für Medizinrecht
Rechtsanwalt
sieper@rpped.de*

www.rpped.de

Impressum:

Ratajczak & Partner, Rechtsanwälte
Posener Str. 1, 70165 Sindelfingen
AG Stuttgart (PR 240005), Sitz Sindelfingen
USt-Ident-Nr.: DE145149760

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Dr. Detlef Gurgel

E-Mail der Redaktion: redaktion@rpped.de

Die Mitteilungen dieses Newsletters enthalten allgemeine Informationen zu rechtlichen Themen. Eine rechtliche Beratung im Einzelfall können sie nicht ersetzen. Für die Richtigkeit der Information übernehmen wir keine Haftung.