

Organisatorische Maßnahmen eines Universitätsklinikums zur Änderung der Klinikstruktur

Der 9. Senat des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg (VGH) hat sich in seinem Beschluss vom 15.10.2010 (Az.: 9 S 1935/10) mit der Frage beschäftigt, inwieweit organisatorische Maßnahmen eines Universitätsklinikums zur Änderung der bestehenden Struktur zulässig sind, die eine Schmälerung des Zuständigkeitsbereichs der Chefarztin zur Folge haben.

Sachverhalt

Die Antragstellerin wurde im Jahr 2001 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zur Universitätsprofessorin im Fach Viszerale Chirurgie ernannt. Sie schloss mit dem Universitätsklinikum einen Chefarztvertrag. In diesem Vertrag wurden u. a. ihre mit der Berufung verbundenen Aufgaben in der Krankenversorgung festgelegt. Der Antragstellerin wurde die Leitung der bestehenden Abteilung für Viszeral- und Transplantationschirurgie übertragen. Ihr wurde das Recht eingeräumt, Privatpatienten zu behandeln und hierfür ein besonderes Honorar verlangen zu können. Im Rahmen einer so genannten Entwicklungs- und Anpassungsklausel wurde vertraglich vereinbart, dass das Universitätsklinikum strukturelle und organisatorische Änderungen im Klinikum vornehmen könne. Insbesondere könne das Klinikum dann, wenn es sachlich geboten sei, selbständige Fachabteilungen, Funktionsbereiche oder Institute neu einrichten, unterteilen, abtrennen oder schließen. Außerdem könne es den Umfang der Abteilung sowie die Bettenzahl und die Bettenaufteilung der Abteilung ändern oder die Ausführungen bestimmter Leistungen von der Abteilung abtrennen und anderen geeigneten Abteilungen oder Ärzten zuweisen. In der Vereinbarung wurde ausdrücklich festgelegt, dass das Universitätsklinikum keine Gewähr für den Umfang der gesondert berechenbaren ärztlichen Leistungen

und für die Höhe und Eingang der Einnahmen übernehme.

Mit Beschluss des Klinikvorstands wurde die Errichtung eines Departements für Allgemeine und Viszerale Chirurgie und damit zusammenhängend eine Umstrukturierung der von der Antragstellerin geleiteten Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie verabschiedet. Die bisherige Klinik soll danach in „Klinik für Allgemeine Chirurgie“ umbenannt und im Tätigkeitsfeld entsprechend reduziert werden. Die neustrukturierte Klinik für Allgemeine Chirurgie, eine neu zu gründende Klinik für Onkologische Chirurgie sowie eine umbenannte und aus dem bisherigen Klinikum für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie ausgegliederte Abteilung für Kinderchirurgie sollen das Departement für Allgemeine Chirurgie und Viszerale Chirurgie umfassen. Die Transplantationschirurgie soll ebenfalls ausgegliedert und der Klinik für Urologie und Kinderurologie zugeordnet werden.

Mit dem vorliegenden Verfahren begehrt die Universitätsprofessorin vorläufigen Rechtsschutz gegen die Umsetzung der beschlossenen Umstrukturierung. Das Verwaltungsgericht Sigmaringen gab dem Antrag statt und untersagte dem als Antragsgegner in Anspruch genommenen Universitätsklinikum vorläufig, den Organisationsbeschluss seines Klinikvorstands zu vollziehen. Hiergegen hat der Antragsgegner Beschwerde eingelegt.

Zur Frage der Zulässigkeit der Umstrukturierungsmaßnahmen

Der von der Chefarztin angegriffene Organisationsbeschluss des Klinikvorstands beein-

trächtig weder ihre statusrechtliche Stellung als Universitätsprofessorin noch ihre grundgesetzlich garantierte Wissenschaftsfreiheit. Trotz des Organisationsbeschlusses behält die Chefärztin ihre Funktion als leitende Ärztin einer chirurgischen Klinik samt der hiermit verbundenen Möglichkeit der Behandlung von Privatpatienten. Die ihr verliehene Stellung als Universitätsprofessorin vermittelt ihr nach Ansicht des Senats keinen Anspruch auf ungeschmälerte Aufrechterhaltung des bestehenden Aufgabenbereichs. Derartige Garantien können allenfalls aus individuellen Vereinbarungen folgen. Vor diesem Hintergrund war zu prüfen, ob die im Chefarztvertrag getroffenen Regelungen den geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen entgegenstehen.

Neustrukturierungsmaßnahmen sind grundsätzlich durch die im Chefarztvertrag enthaltene Entwicklungs- und Anpassungsklausel gedeckt. Die dort genannten Voraussetzungen werden jedoch im vorliegenden Fall nach Ansicht des Senats voraussichtlich nicht erfüllt. Maßgeblich sei die Frage, ob die beschlossenen Organisationsänderungen sachlich geboten und zumutbar erscheinen. Eine Erhöhung der Fallzahlen, Drittmittelinwerbungen und Publikationsleistungen, die zur Positionierung im Wettbewerb mit anderen Kliniken erforderlich seien, setzt nach Ansicht des Universitätsklinikums eine Umstrukturierung der bestehenden Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie voraus. Warum diese Ziele aber gerade durch die beabsichtigten Maßnahmen erreicht oder auch nur gefördert werden sollen, bleibt indes offen. Vielmehr sei es nach Ansicht des Senats nahe liegend, dass sich der Antragsgegner Abhilfe nicht durch den geänderten Organisationsrahmen verspreche, sondern durch den damit ermöglichten Leitungswechsel an den neu geschaffenen Kliniken und Abteilungen. Die ge-

planten Umstrukturierungsmaßnahmen seien daher bei der im Rahmen einer Entscheidung des vorläufigen Rechtsschutzes vorzunehmenden Beurteilung nach Aktenlage sachlich nicht geboten. Infolgedessen könne dem Antragsgegner – jedenfalls vorläufig – ein Festhalten an der ursprünglich vereinbarten Klinikstruktur zugemutet werden.

Fazit

Organisatorische Maßnahmen zur Änderung der bestehenden Klinikstruktur sind grundsätzlich ein zulässiges Mittel, um unabhängig vom vorwerfbar Fehlverhalten des leitenden Chefarztes und unterhalb der Kündigungsschwelle auf Missstände zu reagieren. Im Fokus des Universitätsklinikums stand im vorliegenden Fall jedoch nach Ansicht des Senats keine unzumutbare Struktur oder die Schaffung einer übergeordneten Einheit. Der Organisationsrahmen sollte vielmehr nur deshalb geändert werden, um personelle Änderungen in der Leitungsstruktur zu bewirken. Damit sei im Ergebnis die Organisationsmaßnahme als solche sachlich nicht geboten.

Der Vollzug des Organisationsbeschlusses des Klinikums verletzt nach Ansicht des Senats die der Antragstellerin im Chefarztvertrag eingeräumte Rechtsstellung, so dass ein Anordnungsanspruch für die begehrte einstweilige Anordnung vorliegt. Die Beschwerde des Universitätsklinikums wurde daher zurückgewiesen.

*Prof. Dr. Annette Rabe, Sindelfingen
Rechtsanwältin
rabe@rpmed.de*

www.rpmed.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@rpmed.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.