

Fristlose Kündigung eines Chefarztes bei unzulässiger Liquidation

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen (Urteil vom 17.04.2013, Az.: 2 Sa 179/12) hat die fristlose Kündigung eines Chefarztes bestätigt. Er rechnete die Herzschrittmacher-Implantationen gegenüber seinen Patienten als Wahlleistungen ab, obwohl er nicht selbst operierte. Ausführlich untersucht das LAG Niedersachsen Kriterien der persönlichen Leistungserbringung und Wahlleistungsvereinbarung.

Der Fall

Der Kläger war Chefarzt in der Klinik der Beklagten. Diese hatte ihm außerordentlich und ohne vorherige Abmahnung gekündigt. Gestützt wurde die Kündigung auf den Vorwurf, er habe systematisch gegenüber seinen Patienten Wahlleistungen abgerechnet, die er nicht persönlich erbracht habe. Von den jährlich etwa 120 Herzschrittmacher-Implantationen entfielen rund 10 auf Privatpatienten. Die Operationen führte sein Vertreter. Die monetäre Differenz zwischen einer „normalen“ Implantation und einer wahlärztlichen Leistung betrage 350,- € Die Klinik sah in der Privatliquidation des Chefarztes einen Abrechnungsbetrug und kündigte ihm fristlos.

Die Entscheidung

Das LAG Niedersachsen hielt die außerordentliche Kündigung für wirksam. Die Richter bewerteten das Verhalten des Arztes als Abrechnungsbetrug und sahen darin einen wichtigen Grund i.S. von § 626 Abs. 1 BGB, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rechtfertige. Insbesondere Arbeitnehmer in leitender Position müssten ihr Verhalten so einrichten, dass das Ansehen des Arbeitgebers nicht beschädigt werde. Einen Ansehensverlust seiner Arbeitgeberin habe der Chefarzt aber dadurch riskiert, dass er gegenüber

den Patienten Operationen abrechnete, ohne dass die Voraussetzungen der persönlichen Leistungserbringung oder der wirksamen Stellvertretung vorgelegen hätten. Denn durch die unzulässigen Abrechnungen aus ihrem eigenen Haus setze sich die Beklagte dem Verdacht aus, durch ihre Mitarbeiter würden Patienten und Krankenkassen betrogen.

Kriterien der persönlichen Leistungserbringung

Abgerechnet habe der Kläger die Herzschrittmacher-Implantationen als Wahlleistungen, obwohl die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 Satz 1 Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) nicht vorlagen. Ein Arzt kann nach dieser Vorschrift Gebühren nur dann berechnen, wenn er die ärztliche Leistung entweder selbst erbracht hat oder wenn sie unter seiner Aufsicht nach fachlicher Weisung erbracht wurde.

Nach Auffassung der Richter lag hier keine der beiden Alternativen vor. Sämtliche Herzschrittmacher-Implantationen wurden von dem Vertreter des Chefarztes durchgeführt. Persönliche Leistungserbringung sei jedoch nicht immer mit eigenhändiger Tätigkeit gleichzusetzen. Auch die Delegation von Aufgaben sei möglich. Dann aber müsse der Chefarzt, so das LAG, nicht nur allgemeine organisatorische Weisungen geben oder die Mitarbeiter zuvor sorgfältig ausgewählt oder überwacht haben.

Vom Chefarzt werde mehr verlangt. Er müsse an der Leistungserbringung mitwirken und die „gebotene Aufsicht“ führen. Was darunter zu verstehen sei, konkretisiert das Gericht: Nicht ausreichend sei es, dass der Chefarzt die Behandlung nur supervisierte und fachlich begleite. Mit einer sogenannten „unsterilen“ Assistenz oder

dem fachlichen Dialog mit dem Vertreter erfülle der Chefarzt seine Aufsichtspflicht nicht. Ebenso wenig genüge die Oberaufsicht durch den Chefarzt. Aufsicht im Sinne der GOÄ sei mehr als nur die Entscheidung der grundlegenden Behandlungsoption von Wahlleistungspatienten. Denn dadurch würden die durch andere Ärzte durchgeführten Behandlungsmaßnahmen noch nicht zu eigenen Leistungen des Chefarztes. So müsse er, wenn er nicht selbst operiere, zumindest erreichbar und in der Lage sein, „unverzüglich persönlich einwirken zu können“.

Gerade bei Wahlleistungsverträgen sei der Chefarzt verpflichtet, der Behandlung sein „persönliches Gepräge“ zu geben. Das könne er nur, wenn er sich zu Beginn, während und zum Abschluss der Behandlung mit dem Patienten befasse. „Kernleistungen“ seien immer durch den Chefarzt zu erbringen. Die Richter empfehlen, bei jeder einzelnen Behandlungsmaßnahme zu fragen, ob sie „dem Wahlarzt nach herkömmlichem Verständnis zur eigenen Verantwortung zuzurechen“ sei. Sei dies nicht gewährleistet, handele es sich nicht um eine zulässige gebührenrechtliche Delegation. Mangels eigener Leistungserbringung bestehe dann kein Honoraranspruch des Chefarztes.

Stellvertretervereinbarung

Auch die Stellvertretervereinbarung des Chefarztes genüge dem LAG nicht. In den Fällen der vorhersehbaren Verhinderung müsse der Chefarzt mit den Patienten eine wirksame individuelle Vereinbarung treffen. Nur so könne er sich von der Pflicht zur persönlichen Leistung befreien. Bei der Überprüfung, wann ein Chefarzt seine Leistungen übertragen dürfe, greift das LAG die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) aus dem Jahr 2007 (Urteil vom 20.12.2007, Az.: III ZR 144/07) auf. Der BGH beschreibt in seinem Urteil detailliert, welche Anforderungen an eine wirksame Stellvertretervereinbarung gestellt werden können. Folgende Aufklärungspflichten seien zu beachten:

- Der Patient sei so früh wie möglich über die Verhinderung des Arztes zu unterrichten.
- Ihm müsse das Angebot gemacht werden, dass für den Chefarzt ein Vertreter zu den zuvor vereinbarten Bedingungen die wahlärztlichen Leistungen erbringe.

- Der Patient sollte über die alternative Option unterrichtet werden, auf die Inanspruchnahme wahlärztlicher Leistungen zu verzichten und sich ohne Zuzahlung von dem jeweils diensthabenden Arzt behandeln zu lassen.
- Sollte die Vertretervereinbarung in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Abschluss des Wahlleistungsvertrages getroffen werden, so müsse der Patient auf diese gesondert und ausdrücklich hingewiesen werden.
- Sei die jeweilige Maßnahme bis zum Ende der Verhinderung des Wahlarztes verschiebbar, so sei dem Patienten auch dies zur Wahl zu stellen.

Eine solche Vertretervereinbarung müsse immer schriftlich sein. Nicht notwendig sei es aber, dass der Chefarzt die Aufklärung selbst durchführe.

Abmahnung

Das LAG Niedersachsen bewertete die falsche Abrechnung des Klägers als derart schwere Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten, dass die Kündigung ohne vorherige Abmahnung erlaubt war. Die Klinik durfte den Chefarzt fristlos entlassen.

Auch die vom Gericht - wie immer in Kündigungsfragen - angestellte Interessensabwägung führte zu keinem anderen Ergebnis. Das Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses überschreite das Interesse des Klägers, seine Beschäftigung bis zum Ende der Kündigungsfrist aufrecht zu erhalten. Weder die zwölfjährige Tätigkeit als Chefarzt noch der durch seine ansonsten loyale Tätigkeit erworbene Vertrauensvorrat könnten nach Ansicht der Richter die Interessensabwägung für den Kläger begünstigen.

Die Bewertung – Hinweise für die Praxis

Die Kündigungsfälle in Krankenhäusern häufen sich. Die Grundsätze der persönlichen Leistungserbringung werden hier immer wieder zu Stolpersteinen für Ärzte. Oft liegt hinter einem Kündigungsfall eine lange persönliche Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dann ist jeder Kündigungsgrund willkommen.

Bei der Frage der zulässigen gebührenrechtlichen Delegation verschanzt sich das LAG hinter Begriffen wie „Kernleistung“ und „persönliches Gepräge der wahlärztlichen Behandlung“. Wenig konkret ist auch die Anweisung an die Ärzte, bei jeder Behandlungsmaßnahme zu fragen, ob sie dem (Wahl)arzt nach „herkömmlichen Verständnis“ zuzurechnen sei. Das hilft weder den Ärzten noch den Patienten.

Hier hatte der Chefarzt die Herzschrittmacher-Implantation in jahrelang geübter Praxis an seinen Oberarzt delegiert. Der Oberarzt besitzt dann meist die größere Operationserfahrung. Der Patient profitiert davon. Eine ständige Anwesenheit des Chefarztes ist nach Ansicht der Richter nicht zwingend. Der Arzt soll aber „unverzüglich persönlich einwirken“ können. Offen bleibt wiederum, was das konkret bedeutet. Müsste der Chefarzt einen, zwei oder zehn Meter neben seinem Oberarzt stehen, um sofort persönlich in das Behandlungsgeschehen eingreifen zu können.

Das LAG geht davon aus, dass es sich hier um einen Fall der vorhersehbaren Stellvertretung handele. Danach müsste der Arzt aber durch Abwesenheit verhindert sein. Ein Verhinderungsfall liegt beispielsweise bei Abwesenheit durch geplanten Urlaub, Fortbildung oder längere Erkrankung des Arztes vor. Die Auffassung der Richter, in dem Verhalten des Chefarztes, der zeitgleich im Krankenhaus präsent ist, einen solchen Verhinderungsfall zu sehen, ist kreativ.

Auch bei der arbeitsrechtlichen Beratung sollten Fragen der persönlichen Leistungserbringung und der individuellen Stellvertretervereinbarung im Auge behalten werden.

*Michaela Hermes, LL.M, Sindelfingen
Fachanwältin für Medizinrecht
hermes@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.