

## **Kündigung eines Chefarztes wegen Versäumnissen bei der Dokumentation – Bundesarbeitsgericht weist Nichtzulassungsbeschwerde zurück**

*Mit einem weitgehend unbeachteten Urteil vom 01.12.2010 hat das Sächsische Landesarbeitsgericht (LAG) die Berufung eines Chefarztes, der wegen Versäumnissen bei der Dokumentation erst abgemahnt und sodann verhaltensbedingt gekündigt worden war, zurückgewiesen (Az.: 2 Sa 56/10). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wies die Nichtzulassungsbeschwerde mit Beschluss vom 24.03.2011 (Az.: 2 AZN 1378/10) zurück.*

### **Die arbeitsrechtliche Ausgangssituation**

Der im Jahre 1955 geborene Facharzt für Chirurgie und Unfallchirurgie stand seit 1994 in einem Arbeitsverhältnis zu einem Krankenhaus-träger. Seit 2003 war er Chefarzt der Abteilung Unfallchirurgie innerhalb der Chirurgischen Klinik. In seinem Arbeitsvertrag fanden sich unter anderem die folgenden Bestimmungen:

*„Der Arzt ist insbesondere für eine richtige und vollständige Kodierung und Dokumentation der für die Eingruppierung in einem deutschen DRG-System erforderlichen Diagnosen und Prozeduren nach Maßgabe der jeweils gültigen deutschen Kodierrichtlinien verantwortlich. Er hat der Krankenhausverwaltung alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.“*

Zwischen dem Chefarzt und dem Krankenhaus-träger kam es in der Folgezeit zu Unstimmigkeiten im Hinblick auf Quantität und Qualität der ärztlichen Dokumentation, die schließlich zu arbeitgeberseitigen arbeitsrechtlichen Schritten führten.

Streitgegenständlich in dem in erster Instanz beim Arbeitsgericht (ArbG) Bautzen zum Az.: 2

Ca 2182/06 geführten Rechtsstreits waren drei Vorfälle, in denen die Krankenhausverwaltung dem Chefarzt vorwarf, seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht nachgekommen zu sein, in dem er es unterlassen hatte, ordnungsgemäß zu dokumentieren. Die Fehler waren dem Medizincontrolling aufgefallen bzw. im Rahmen eines Überprüfungsverfahrens durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) zu Tage getreten.

### **Fehlende Dokumentation einer Operation: 1. Abmahnung am 16.04.2009**

Soweit es eine am 06.11.2008 durchgeführte Operation anging, wurde dem Chefarzt vorgeworfen, diese sei nicht dokumentiert worden. Erst anhand der Patientenakte hätten die Mitarbeiter der Abteilung Medizincontrolling zur Sicherung der Erlöse und erforderlichen Rechnungslegung an den Kostenträger die Daten in das System eingepflegt. Der Leiter der Abteilung Medizincontrolling hatte dies gegenüber dem Chefarzt als Operateur bereits am 05.12.2008 angemahnt. Der Krankenhaus-träger mahnte ihn wegen dieses Verhaltens mit Schreiben vom 16.04.2009 ab.

### **Nicht ausreichende Dokumentation einer Operation: 2. Abmahnung am 24.04.2009**

Mit Schreiben vom 24.04.2009 erhielt der Chefarzt eine weitere Abmahnung, weil sich herausgestellt hatte, dass er die Operationen eines Patienten am 28.10.2008 und am 30.11.2008 nicht ausreichend dokumentiert hatte. Auf Grund dieser unzureichenden Dokumentation war der Gutachter des MDK zu dem Ergebnis gekommen, beide Operationen müssten zu einem Fall zusammengeführt werden. Die medizinische Stel-

lungnahme des Chefarztes gegenüber dem MDK war in sich widersprüchlich, der OP-Bericht wurde vom Klinikträger als nicht den qualitativen Normen einer kompetenten fachlichen Bewertung entsprechend angesehen. Im Ergebnis musste sich der Krankenhausträger den Feststellungen des MDK fügen und durch die Fallzusammenlegung Erlöseinbußen hinnehmen.

### **Fehlende OP-Prozeduren in den Abrechnungsunterlagen: Kündigung am 26.06.2009**

Mit Schreiben vom 29.06.2009 kündigte der Krankenhausträger dem Chefarzt nach Anhörung des Betriebsrates fristgerecht zum 31.12.2009.

Hintergrund war, dass der Chefarzt am 27.04.2009 einen Patienten an der Wirbelsäule operierte und es unterließ, in den Abrechnungsunterlagen in der vorgesehenen Spalte „OP“ Prozeduren über eine Operation einzutragen. Dies sei erst dem Mitarbeiter im Medizincontrolling aufgefallen, welcher in Abstimmung mit dem Chefarzt die fehlende Kodierung vornahm. Erst hierdurch war der Krankenhausträger in der Lage, gegenüber der Krankenkasse einen Betrag in Höhe von 3.428,- € abzurechnen.

### **Erfolgreiche Klage des Chefarztes vor den Arbeitsgerichten**

Der Chefarzt erhob daraufhin Klage vor dem ArbG Bautzen, einerseits mit dem Antrag, die Unwirksamkeit der Kündigung vom 26.06.2009 festzustellen, andererseits um die Entfernung der beiden Abmahnungen vom 16.04.2009 und 24.04.2009 zu erwirken. Das ArbG Bautzen wies die Klage mit Urteil vom 10.12.2009 zurück.

Gegen diese Entscheidung legte der Chefarzt Berufung ein, die das LAG Sachsen in Chemnitz mit Urteil vom 01.12.2010 zurückwies. Die Revision wurde nicht zugelassen. Das BAG hat die Nichtzulassungsbeschwerde des Chefarztes mit Beschluss vom 24.03.2011 (Az.: 2 AZN 1378/10) zurückgewiesen, so dass die Entscheidung rechtskräftig ist.

### **Wirksamkeit der verhaltensbedingten Kündigung**

Die Arbeitsgerichte erachteten die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen für wirksam. Der Chefarzt habe seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt. Da er mehrfach seiner

Verpflichtung, die Behandlungsfälle nicht ausreichend zu dokumentieren, nicht nachgekommen sei, seien dem beklagten Krankenhausträger Erlöse entgangen bzw. es hätte die Gefahr bestanden, dass dies in nicht unerheblicher Höhe geschieht.

Auch die Abmahnungen erachtete das Gericht für wirksam, im Übrigen aber durch die zwischenzeitlich ausgesprochene Kündigung für überholt.

Der Sachverhalt war zwischen den Parteien im Kern unstreitig, die fehlende Dokumentation wurde nicht in Abrede gestellt. Der Chefarzt hatte sich jedoch darauf berufen, er sei für die Kodierung gegenüber den Kostenträgern nicht verantwortlich; im Übrigen gäbe es in der Einrichtung ein Medizincontrolling, welches verpflichtet sei, bei fehlenden Abrechnungstatbeständen bzw. Kodierungen auf ihn zuzukommen. Hinsichtlich Art und Weise der Dokumentation gäbe es im Übrigen keine genauen Vorgaben. Schließlich seien die Abmahnungen und die darauf folgende Kündigung in einem viel zu kurzen Zeitraum erfolgt, so dass ihm auch keine Gelegenheit gegeben worden sei, sich zu bewähren.

Das Krankenhaus verwies demgegenüber auf die Verpflichtungen im Arbeitsvertrag und den Schaden, der entstanden wäre, wenn die Fehler des Chefarztes nicht durch das Medizincontrolling aufgedeckt worden wären.

### **Medizincontrolling ersetzt die Verpflichtung des Chefarztes zur vollständigen Dokumentierung nicht**

Die Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit erachteten es für irrelevant, dass das Krankenhaus ein Medizincontrolling vorhalte. Dies entbinde den Chefarzt nicht von seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Es sei auch nicht deren Aufgabe, ihn an seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erinnern. Auf eine Kontrolle durch das Medizincontrolling könne er sich nicht verlassen.

### **Das Drohen erheblicher Erlöseinbußen**

Die vom Medizincontrolling letztlich verhinderten Schäden seien auch nicht von untergeordneter Bedeutung. Es handele sich bei den der Kündigung bzw. den Abmahnungen zugrunde liegenden Sachverhalten um Schäden bzw. drohende Schäden in einer Größenordnung von ca. fünf

Monatsgehälter des Chefarztes oder des Jahreslohnes anderer Beschäftigter, welche nur durch ordentliche Dokumentation und Abrechnung hätten erwirtschaftet werden können. Bereits der eine Fall, der Gegenstand der ersten Abmahnung vom 16.04.2009 gewesen ist, habe Prozeduren mit einem Betrag in Höhe von 22.187 € zum Gegenstand gehabt.

Der Chefarzt sei im Übrigen mehrfach vor Aussprache der Abmahnungen auf das Erfordernis der ordnungsgemäßen Dokumentierung hingewiesen worden, habe aber auch trotz der Abmahnungen vom 16.04.2009 und 24.04.2009 sein Verhalten nicht abgestellt.

Auch unter Berücksichtigung des Lebensalters und der Unterhaltsverpflichtungen des Chefarztes sowie des langjährigen Arbeitsverhältnisses sei das Krankenhaus befugt gewesen, schließlich die ordentliche, fristgerechte Kündigung auszusprechen.

### **Bedeutung der Dokumentation für die Erlössicherung**

Die vorliegende Entscheidung verdeutlicht, welchen Stellenwert die richtige Dokumentation der ärztlichen Leistungen im Krankenhausbereich haben kann. Kommt ein Arzt dieser Verpflichtung nicht oder nur unzureichend nach, drohen dem Krankenhaus Erlösausfälle, da nur das abgerechnet werden kann, was in der Behandlungsdokumentation niedergelegt ist. Insoweit gilt der Grundsatz, dass alles das, was dokumentiert wurde, stattgefunden hat, während diejenigen Umstände, die nicht dokumentiert wurden, auch als nicht geschehen gelten.

Im Rechtsstreit zwischen der Krankenkasse und dem Krankenhaus auf Bezahlung von Krankenhausbehandlungskosten stützen sich Gericht und

gerichtlich bestellter Sachverständiger auch ausschließlich auf die Behandlungsunterlagen.

### **Arbeitsrechtliche Konsequenzen sind bei nachhaltigen Dokumentationsversäumnissen nicht ausgeschlossen**

Der Entscheidung des Sächsischen LAG ist zu entnehmen, dass Krankenhausträger auch arbeitsrechtlich auf ihre Mitarbeiter – und gegebenenfalls sogar auf den Chefarzt – einwirken können, wenn einer im Arbeitsvertrag niedergelegten Verpflichtung zur Dokumentierung des Behandlungsgeschehens nicht nachgekommen wird. Dies kann, wie der vorliegende Fall verdeutlicht, sogar zur Kündigung eines langjährig bestehenden Arbeitsverhältnisses führen. Dass dem Krankenhausträger ein Schaden entstanden ist, ist hierfür nicht entscheidend. Genügend ist es, dass ein solcher Schaden entstanden wäre, wenn das Medizincontrolling nicht rechtzeitig reagiert hätte.

Auch wenn die ärztliche Dokumentation eine eher als lästig empfundene Pflicht ist, ist es geboten, dennoch alle Behandlungsmaßnahmen mit der gebotenen Sorgfalt im Anschluss an den Behandlungsfall in der Akte niederzulegen.

Aus Sicht der behandelnden Ärzte verdeutlicht diese Entscheidung, dass es sich bei der ärztlichen Dokumentation um eine wesentliche Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis handelt. Für Krankenhausträger ist diese Entscheidung bedeutsam, weil sie klarstellt, welche Möglichkeiten aus arbeitsrechtlicher Sicht bestehen, wenn es zu nachhaltigen und nicht unerheblichen Dokumentationsversäumnissen kommt.

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

[www.rpmed.de](http://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](mailto: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.