



RECHTSANWÄLTE WIGGE

BERATUNG IM MEDIZINRECHT



MANAGEMENT WORKSHOP

Selbständig oder angestellt? Optionen neuer radiologischer Tätigkeiten in Praxis und Krankenhaus

„Arbeitsrechtlich Fragen von Anstellungsverträgen im Krankenhaus - Aktuelle Entwicklungen in der Vertragsgestaltung“

**von Rechtsanwalt René T. Steinhäuser
Rechtsanwälte Wigge, Hamburg
94. Deutscher Röntgenkongress
Hamburg, 31.05.2013**



1. Gehalt – variable Vergütung

2. Privatliquidation

3. Nebentätigkeitsgenehmigung

4. Arbeitnehmerüberlassung



Gehalt und Gehaltsbestandteile

- **Fixe Vergütung**
- **Variable Vergütung**
- **Freiwillige Gratifikationen**

Problematisch in der öffentlichen Diskussion:

Orientierung an quantitativen Zielgrößen bei der variablen Vergütung:

- ✓ **Fallzahlen,**
- ✓ **Belegung,**
- ✓ **Case-Mix-Index,**
- ✓ **Einhaltung der Kosten- und Erlösbudgets etc.**



Variable Vergütung - Zielvorgaben

Gesetzliche Änderungen bzgl. der leistungsbezogenen Vergütung erfolgten durch das

„Gesetz zur Weiterentwicklung der Krebsfrüherkennung und zur Qualitätssicherung durch klinische Krebsregister (Krebsfrüherkennungs- und – registergesetz – KFRG)“

in Artikel 1 Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch mit Wirkung zum 09.04.2013



RECHTSANWÄLTE WIGGE

BERATUNG IM MEDIZINRECHT

Variable Vergütung - Zielvorgaben

Die Änderungen waren nicht in dem ursprünglichen Entwurf und den Beratungen im Jahre 2012 Gegenstand.

Sie gehen zurück auf die

Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Gesundheit (BT-Drucksache 17/12221 vom 30.01.2013)

Für die Beschlussempfehlung stimmten: **CDU/CSU und FDP**

Es enthielten sich: **SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE**



Variable Vergütung - Zielvorgaben

Kurzfristige Änderung des SGB V zum 09.04.2013

§ 136a „Förderung der Qualität durch die Deutsche Krankenhausgesellschaft“ SGB V

„Die Deutsche Krankenhausgesellschaft fördert im Rahmen ihrer Aufgaben die Qualität der Versorgung im Krankenhaus. Sie hat in ihren Beratungs- und Formulierungshilfen für Verträge der Krankenhäuser mit leitenden Ärzten bis spätestens zum 30. April 2013 im Einvernehmen mit der Bundesärztekammer Empfehlungen abzugeben, die sicherstellen, dass Zielvereinbarungen, die auf finanzielle Anreize bei einzelnen Leistungen abstellen, ausgeschlossen sind. Die Empfehlungen sollen insbesondere die Unabhängigkeit medizinischer Entscheidungen sichern.“



Variable Vergütung - Zielvorgaben

Kurzfristige Änderung des SGB V zum 09.04.2013

§ 137 Abs. 3 Nr. 4 Satz 2 „Richtlinien und Beschlüsse zur Qualitätssicherung“ SGB V

„Der Bericht hat auch Art und Anzahl der Leistungen des Krankenhauses auszuweisen sowie eine Erklärung zu enthalten, die unbeschadet der Rechte Dritter Auskunft darüber gibt, ob sich das Krankenhaus bei Verträgen mit leitenden Ärzten an die Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft nach § 136a Satz 2 hält; liegen diese Empfehlungen nach dem 30. April 2013 nicht vor oder hält sich das Krankenhaus nicht an sie, hat es unbeschadet der Rechte Dritter anzugeben, für welche Leistungen leistungsbezogene Zielvereinbarungen getroffen wurden; der Bericht ist in einem für die Abbildung aller Kriterien geeigneten standardisierten Datensatzformat zu erstellen.“



Variable Vergütung - Zielvorgaben

Führt die Änderung in § 137 Abs. 3 Nr. 4 Satz 2 SGB V zu der Offenlegung der individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen durch das Krankenhaus?

Nein!

Allerdings gab es intensive politische Überlegungen diese Verpflichtung einzuführen – sie scheiterte am Ende.



Variable Vergütung - Zielvorgaben

Begründung des Gesetzgebers zu der Änderung Artikel 1 Nummer 8 - § 137 „Richtlinien und Beschlüsse zur Qualitätssicherung“ SGB V

„Dabei ist durch den Hinweis auf die Rechte Dritter klargestellt, dass es um eine abstrakte Information über die Einhaltung dieser Empfehlungen zu sogenannten Bonusregelungen und nicht um die Offenlegung einzelner arbeitsvertraglicher Abreden geht.

...

Die Transparenz setzt zudem einen Anreiz für Krankenhäuser, zukünftig auf solche Vereinbarungen zu verzichten, die den einvernehmlichen Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft und der Bundesärztekammer nicht entsprechen.“



Variable Vergütung - Empfehlung



DEUTSCHE
KRANKENHAUS
GESELLSCHAFT

24.04.2013

Empfehlung gemäß § 136a SGB V zu leistungsbezogenen Zielvereinbarungen

Gemäß § 136a SGB V fördert die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) im Rahmen ihrer Aufgaben die Qualität der Versorgung im Krankenhaus. Hierzu gibt sie im Einvernehmen mit der Bundesärztekammer (BÄK) folgende Empfehlungen zur Berücksichtigung bei Verträgen mit leitenden Abteilungsärzten (im Folgenden: Chefärzte) ab. Das Einvernehmen der BÄK ergeht lediglich auf der Grundlage des § 136a SGB V und erstreckt sich nicht auch auf die *Beratungs- und Formulierungshilfen der DKG für Verträge der Krankenhäuser mit leitenden Ärzten*:

1. Chefärzte sind in ihrer Verantwortung für die Diagnostik und Therapie des einzelnen Behandlungsfalls unabhängig und keinen Weisungen des Krankenhausträgers unterworfen. Das Wohl der Patienten und die Versorgung der Bevölkerung mit medizinisch notwendigen Leistungen müssen stets im Vordergrund stehen.
2. Zielvereinbarungen zwischen Krankenhausträgern und Chefärzten mit ökonomischen Inhalten sind unter der Beachtung der berufsrechtlichen Regelungen (insbesondere § 23 Abs. 2 MBO-Ä) grundsätzlich legitim und sachgerecht, was auch vom Gesetzgeber anerkannt wird.
3. Zielvereinbarungen im Krankenhaus müssen stets mit der notwendigen Sensibilität gehandhabt werden. Die zu vereinbarenden Ziele sind mit Augenmaß so auszuwählen, dass der Chefarzt durch eigene Anstrengungen maßgeblichen Einfluss auf die Zielerreichung ausüben kann.
4. Finanzielle Anreize für einzelne Operationen/Eingriffe oder Leistungen dürfen nicht vereinbart werden, um die Unabhängigkeit der medizinischen Entscheidung zu sichern.

Berlin, den 24.04.2013

.....
Bundesärztekammer

.....
Deutsche Krankenhausgesellschaft



1. Gehalt – variable Vergütung

2. Privatliquidation

3. Nebentätigkeitsgenehmigung

4. Lösungsansätze



Privatliquidation

**Im Falle einer Vergütungsbeteiligung im Krankenhaus
also einem eingeräumten Privatliquidationsrecht**

für wahlärztliche Leistungen und Gutachtertätigkeiten

**können unmittelbar durchsetzbare Ansprüche gegen den
liquidationsberechtigten Radiologen des nachgeordneten
nichtärztlichen Personals bestehen.**

**Wurde ein fester Verteilungsschlüssel im Arbeitsvertrag des
liquidationsberechtigten Radiologen für das nachgeordnete nichtärztliche
Personal vereinbart?**



Privatliquidation

Ein Begünstigter kann, wenn der Arbeitsvertrag des liquidationsberechtigten Radiologen

- einen festen Verteilungsschlüssel vorsieht und
- der Begünstigte zu den in dem Arbeitsvertrag bezeichneten Personenkreis der begünstigten Personen gehört,

unmittelbar arbeitsgerichtlich den liquidationsberechtigten Radiologen zur Zahlung zwingen.



1. Gehalt – variable Vergütung

2. Privatliquidation

3. Nebentätigkeitsgenehmigung

4. Arbeitnehmerüberlassung



Nebentätigkeitsgenehmigung

Eine übliche Klausel über Nebentätigkeiten in einem Arbeitsvertrag lautet:

„Jede Nebentätigkeit, gleichgültig ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitsgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben des Arztes zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitsgebers nicht beeinträchtigt werden.“

Hinweis: An Uniklinika, Bundeswehrkrankenhäusern und Landeskrankenhäuser u.ä. also Radiologen in öffentlich-rechtlichen Angestelltenverhältnissen gelten landrechtliche Regelungen für die Nebentätigkeitsgenehmigung.



Nebentätigkeitsgenehmigung

Welche Interessen des Arbeitnehmers sind berührt?

Grundrecht auf Berufsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG

Dem Arbeitnehmer steht die Verwendung seiner Arbeitskraft außerhalb der dem Arbeitgeber vertraglich geschuldeten Arbeitszeit grundsätzlich zur freien Verfügung und damit die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung

1. in einem zweiten Arbeitsverhältnis, aber auch
2. anderweitige selbstständige Tätigkeit.



Nebentätigkeitsgenehmigung

Welche Interessen des Arbeitgebers sind berührt?

Rechtlich anerkannte Interesse des Arbeitgebers sind

- die ungestörter Abwicklung des zu ihm bestehenden Arbeitsverhältnisses
- Vermeidung einer Kollision mit den bereits geschuldeten Arbeitszeiten
- Überschreitung der gesetzlichen Höchst Arbeitszeit
(nach dem Arbeitszeitengesetz: 48-Stundenwoche)
- Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot im Sinne des § 60 HGB
- Wirkung des zweiten Arbeitsverhältnisses - wie im Übrigen bei sonstigem Freizeitverhalten – geht zulasten der Interessen des Arbeitgebers und entwertet den arbeitsvertraglichen geschuldeten Beitrag



Nebentätigkeitsgenehmigung

Fehlt eine Nebentätigkeitsgenehmigung oder wurde die Nebentätigkeit nicht angezeigt gilt:

- Nach dem Bundesarbeitsgericht ist es unerheblich, ob ein Anspruch auf die Nebentätigkeitsgenehmigung bestand / bestanden hätte.
- Eine Pflicht zur Anzeige einer Tätigkeit ist selbst dann arbeitsvertraglich/tarifvertraglich zulässig, wenn die Interessen des Arbeitgebers nicht berührt sind (umstritten).

Folgen einer Tätigkeit ohne Anzeige oder Genehmigung der Nebentätigkeit:

Abmahnung und ggf. Kündigung



1. Gehalt – variable Vergütung

2. Privatliquidation

3. Nebentätigkeitsgenehmigung

4. Arbeitnehmerüberlassung



Arbeitnehmerüberlassung

§ 1 „Erlaubnispflicht“ AÜG

„(1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“

„(2) Werden Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und übernimmt der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberrisiko [...], so wird vermutet, dass der Überlassende Arbeitsvermittlung betreibt.“



Arbeitnehmerüberlassung

§ 9 „Unwirksamkeit“ AÜG

„Unwirksam sind:

1. Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 erforderliche Erlaubnis hat, [...]“

§ 10 „Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit, Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen“ AÜG

„(1) Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen; [...]“



Arbeitnehmerüberlassung

Nach § 10 AÜG gelten fort

- ✓ Befristung, sofern sachlich begründet und
- ✓ Arbeitszeitenregelungen

und was ändert sich?

- ✗ Im übrigen gelten die Vorschriften und sonstigen Regeln des Entleihers oder vergleichbarer Betriebe
- ✗ Entlohnung mindestens wie bei dem Verleiher
- ✗ es gelten die gesetzliche Kündigungsfristen



RECHTSANWÄLTE WIGGE

BERATUNG IM MEDIZINRECHT

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

**Rechtsanwalt René T. Steinhäuser
Rechtsanwälte Wigge, Hamburg**

48151 Münster
Scharnhorststr. 40
Tel. (0251) 53595-0
Fax (0251) 53595-99

20354 Hamburg
Neuer Wall 44
Tel. (040) 3398705-90
Fax (040) 3398705-99

50931 Köln
Aachener Str. 75
Tel. (0221) 800683-47
Fax (0221) 800683-48

81671 München
Großvenedigerstr. 23b
Tel. (089) 124737-16
Fax (089) 124737-87

Internet: www.ra-wigge.de
Email: kanzlei@ra-wigge.de