

## Vergütungsrecht

### Der Vergütungsanspruch des Chefarztes für Radiologie gegenüber GKV-Patienten

von RA und FA für Arbeits- und Medizinrecht Dr. Tilman Clausen, Kanzlei Schroeder-Printzen, Kaufmann und Kollegen, Hannover, [www.spkt.de](http://www.spkt.de)

Der ermächtigte Chefarzt einer Klinik für Diagnostische Radiologie möchte Leistungen wie die flächendetektorbasierte digitale Mammographie und die Tomosynthese, die in seiner Ambulanz erbracht werden, nicht nur gegenüber Privatpatienten, sondern auch gegenüber GKV-Patienten, die diese Leistungen nachfragen, auf Basis der GOÄ abrechnen. Ist das zulässig?

#### Einbezug der Leistung in den EBM als maßgebliches Kriterium

Die Frage, ob ärztliche Leistungen auch gegenüber GKV-Patienten abgerechnet werden können, hängt von mehreren Faktoren ab. Zunächst muss in solchen Fällen geklärt werden, ob die ärztlichen Leistungen im EBM abgebildet und damit als vertragsärztliche Leistungen berechnungsfähig sind. Sind sie es nicht, kann der Chefarzt sie als individuelle Gesundheitsleistungen (IGeL) gegenüber GKV-Patienten anbieten und auf Basis der GOÄ abrechnen. Ärztliche Leistungen, die als vertragsärztliche Leistungen berechnungsfähig sind, können dagegen durch den Chefarzt nicht als IGeL angeboten werden.

Im konkreten Fall ergab eine Rückfrage bei der zuständigen KV, dass die flächendetektorbasierte digitale Mammographie nach der Nr. 01750 EBM als vertragsärztliche Leistung berechnungsfähig sei – sachlich zutreffend dürfte jedoch die Nr. 34270

EBM sein. Die Tomosynthese ist dagegen nach Auffassung der KV nicht im EBM abgebildet.

#### Tomosynthese als IGeL möglich

Dies bedeutet, dass der Chefarzt die Tomosynthese als IGeL anbieten kann, wobei er die Vorgaben des § 18 Abs. 8 Nr. 3 Bundesmantelvertrag-Ärzte (BMV-Ä) und der parallelen Regelung im Arzt-/Ersatzkassenvertrag beachten muss. Demnach muss vor Behandlungsbeginn die schriftliche Zustimmung des Patienten eingeholt werden. Außerdem muss der Patient auf die Pflicht zur Übernahme der Kosten hingewiesen werden.

#### Inhalt

##### Bundesarbeitsgericht

Zweit-Ehen in katholischen Kliniken – nicht immer ein Kündigungsgrund

##### Landesarbeitsgericht Sachsen

Chefarzt wegen unterlassener DRG-Kodierung gekündigt!

##### Gesetzgebung

Verschärfte Hygienebedingungen durch neues Infektionsschutzgesetz

Den Wunsch, die Tomosynthese als IGeL in Anspruch zu nehmen, sollte sich der Arzt vor Behandlungsbeginn durch den Patienten schriftlich bestätigen lassen, nachdem er ihn zuvor über die anfallenden Kosten und dem Umstand, dass eine gesetzliche Krankenkasse/Ersatzkasse hier nicht eintrittspflichtig ist, hingewiesen hat.

#### Flächendetektorbasierte digitale Mammographie nicht als IGeL

Die Tatsache, dass die flächendetektorbasierte digitale Mammographie im EBM abgebildet ist, bedeutet nicht zwangsläufig, dass der Chefarzt diese ärztliche Leistung nicht gegenüber GKV-Patienten abrechnen kann. Maßgeblich ist hier § 18 Abs. 8 Nr. 2 BMV-Ä sowie die wortgleiche Regelung im Bundesmantelvertrag Ärzte-/Ersatzkassen. Der Chefarzt muss hier mit dem Patienten vor Behandlungsbeginn eine schriftliche Vereinbarung treffen, in der dieser darauf hingewiesen wird, dass die ärztliche Leistung auch als vertragsärztliche Leistung von berechtigten Vertragsärzten erbracht wird. Außerdem muss die Vereinbarung einen Passus enthalten, laut dem der Patient ausdrücklich verlangt, auf eigene Kosten behandelt zu werden.

**Wichtig:** Bei Verlangensleistungen und IGeL mit Strahlenverfahren ist die rechtfertigende Indikation nach Röntgenverordnung zu beachten.

**Bundesarbeitsgericht**

**Zweit-Ehen leitender Ärzte katholischer Kliniken – nicht immer ein Kündigungsgrund**

von RA Norbert H. Müller, FA für Arbeits- und Steuerrecht, c/o RAe Klostermann, Dr. Schmidt & Partner, Bochum

Auch bei katholischen Arbeitgebern ist die erneute Heirat eines leitenden Angestellten nicht immer ein hinreichender Grund, der eine Kündigung rechtfertigt. Zu diesem Schluss kam das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Aufsehen erregenden aktuellen Urteil vom 8. September 2011 (Az: 2 AZR 543/10). Im konkreten Einzelfall hob das BAG die Kündigung des Chefarztes auf, da keine ausreichende Interessenabwägung stattgefunden hat. Mit dieser Entscheidung des BAG ist die bisher gefestigte Rechtsprechung, die kirchlichen Arbeitgebern Sonderrechte einräumt (siehe unten Kasten „Hintergrund: ...“), nunmehr zum einen bestätigt, zum anderen aber in einem ganz wesentlichen Punkt beschränkt worden.

**Der Fall**

Der kirchliche Arbeitgeber kündigte einem Chefarzt, nachdem sich die erste Ehefrau von diesem 2005 getrennt hatte und er – nach vorangegangener zweijähriger nichtehelicher Lebensgemeinschaft mit seiner jetzigen Ehefrau – im Jahre 2008 wieder standesamtlich heiratete.

Im Arbeitsvertrag des Chefarztes wurde ausdrücklich auf die Einhaltung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre unter Verweis auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 23. September 1993 verwiesen. Zudem waren im Arbeitsvertrag

konkret sowohl die nichteheliche Lebensgemeinschaft als auch eine kirchlich ungültige Ehe (Wiederheirat) als möglicher Kündigungsgrund benannt.

**Die Entscheidung des BAG**

Bereits die Vorinstanzen hatten die vom kirchlichen Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung für unwirksam erklärt und aufgrund der konkreten Einzelumstände den kirchlichen Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung verurteilt. Im Rahmen der Revision hat das BAG die Entscheidungen der Vorinstanzen, insbesondere des LAG Düsseldorf, sowohl in der Sache als auch im Kern in der Begründung ausdrücklich bestätigt.

Auch wenn das BAG das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bestätigt und damit akzeptiert, dass diese dem Grunde nach selbst bestimmen können, was als schwerwiegender Loyalitätsverstoß und damit als potenzieller Kündigungsgrund in Betracht kommt, betont das BAG ausdrücklich, dass dieses Selbstbestimmungsrecht im Kündigungsschutzverfahren „keinen Freifahrtschein“ darstellt.

Auch wenn der Chefarzt durch den Abschluss einer nach katholischem Verständnis ungültigen Ehe (standesamtliche Heirat nach vorangegangener Scheidung) einen nach kirchlichem Recht schwerwiegenden Loyalitätsverstoß begangen haben mag, müssen die Arbeitsgerichte auch in diesen Fällen die Interessen zwischen den Grundrechten der Kirchen und den Freiheitsrechten der Arbeitnehmer im Rahmen einer individuellen Interessenabwägung sorgfältig und umfassend abwägen. Damit ist erstmalig in der Bundesrepublik Deutschland bei einem Verstoß gegen kirchliche Grundsätze eines „leitenden Mitarbeiters“ zugunsten des Arbeitnehmers die Kündigung für unwirksam erklärt worden.

**Die wesentlichen Einzelumstände**

Zugunsten des Chefarztes waren vorliegend im Kern drei Faktoren von erheblicher Relevanz:

- Zum einen hat der kirchliche Arbeitgeber in der Vergangenheit als auch aktuell trotz gleichlautender Verträge mit anderen Chefarzten, egal ob katholisch oder evangelisch, die identische vertragliche Verstöße begangen haben, deren Verhalten nicht sanktioniert und keine Kündigung

**Hintergrund: Die Sonderrechte für kirchliche Arbeitgeber**

Das verfassungsrechtlich in Artikel 140 Grundgesetz i. V. m. Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen ermöglicht es kirchlichen Arbeitgebern, selbst festzulegen, welche Verhaltensweisen auch des privaten Bereichs ihrer Angestellten als schwerwiegender Verstoß gegen die Loyalitätspflichten und kirchliche Grundordnungen zu qualifizieren sind. Auch im 21. Jahrhundert besteht daher für kirchliche Arbeitgeber in Mitteleuropa die Möglichkeit, Mitarbeitern zu kündigen, wenn diese aus der Kirche austreten, eine kirchlich ungültige Ehe eingehen, eine nichteheliche Lebensgemeinschaft begründen, sich scheiden lassen oder wieder heiraten. Diese und ähnliche rechtskonforme Vorgänge können bei kirchlichen Arbeitgebern zum Verlust des Arbeitsplatzes führen, auch wenn ansonsten keinerlei irgendwie geartete Fehlverhalten/Versäumnisse existent sind.

gen ausgesprochen. Nach Ansicht des BAG wurde hier mit zweierlei Maß gemessen.

- Weiter war dem kirchlichen Arbeitgeber bereits lange vor der Kündigung wegen der Wiederheirat bekannt, dass der Chefarzt schon einige Jahre in einer nicht-ehelichen Lebensgemeinschaft mit seiner jetzigen Ehefrau lebt. Dies stellt nach dem Arbeitsvertrag einen gleichwertigen Verstoß gegen die Glaubens- und Sittenlehre der Kirche dar, ohne dass dieser Verstoß jedoch in irgendeiner Form in den zurückliegenden Jahren sanktioniert wurde.
- Letztlich stelle zudem das Grundgesetz den Wunsch nach einer bürgerlichen Ehe auch ausdrücklich unter besonderen Schutz, womit die Wiederheirat des Arztes zum „innersten Bezirk seines Privatlebens“ gehöre und damit bei der Interessenabwägung ebenfalls zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sei.

### Auswirkungen für die Praxis

Das BAG bestätigt seine bisherige Rechtsprechung, wonach den kirchlichen Arbeitgebern auch weiterhin das Recht zukommt, selbst zu bestimmen, was als schwerwiegender Verstoß gegen die Glaubens- und Sittenlehre zu qualifizieren ist und dass derartige Verstöße durchaus auch zukünftig eine Kündigung rechtfertigen können. Wichtig ist jedoch, dass die in der Vergangenheit durchaus in verschiedenen Fällen etwas „lockere Handhabung“ der ausdrücklich notwendigen Interessenabwägung im Einzelfall als wichtiges Rechtsgut vom BAG bekräftigt wird.

Das BAG bestätigt nun, dass es bei allem Verständnis und bei aller

Akzeptanz für die verfassungsrechtlichen Sonderrechte der Kirchen keinen Kündigungsautomatismus geben kann oder darf. Dies stärkt die Unabhängigkeit der Gerichte und vermeidet, dass diese bei Kündigungen durch kirchliche Arbeitgeber aufgrund von – generell verfassungsrechtlich anzuerkennenden – Loyalitätsverstößen nicht zu bloßen Vollzugs- und Bestätigungsorganen der kirchlichen Entscheidungsträger werden.

Damit hat das BAG exemplarisch auch für alle zukünftigen Fälle noch einmal ausdrücklich klargestellt, dass auch kirchliche Arbeitgeber sich potenzielle Kündigungsgründe „nicht in die Schublade legen können“, um diese je nach Bedarf später herauszuholen oder bei vergleichbaren (nicht identischen) Verstößen nicht dem einen kündigen und den anderen weiterbeschäftigen kann. Dies sind Rechtsgrundsätze, die im Kündigungsrecht grundlegende Bedeutung haben und denen mithin auch und gerade bei Kündigungen kirchlicher Arbeitgeber wegen möglicher Loyalitätsverstöße besondere Beachtung geschenkt werden muss. Hierdurch geht die Bedeutung dieser Entscheidung weit über den konkreten Einzelfall hinaus.

### Fazit

Die grundlegende Problematik ist für eine sehr große Anzahl von Arbeitsverhältnissen von Bedeutung. Immerhin sind die Kirchen nach dem Staat der zweitgrößte Arbeitgeber Deutschlands. Für die dort Beschäftigten – insbesondere in leitenden Positionen – ist die Entscheidung des BAG äußerst erfreulich, da sie bei Kündigungen aufgrund von Loyalitätsverstößen eine angemessene Interessenabwägung fordert.

### LAG Sachsen

## Chefarzt wegen unterlassener DRG-Kodierung gekündigt!

Ein laxer Umgang mit DRG-Kodierungen kann den dafür verantwortlichen Arzt den Job kosten. Dies zeigt ein Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts (LAG) vom 1. Dezember 2010, das die Kündigung eines Chefarztes, der wiederholt die Kodierung von Operationen unterlassen hatte, für wirksam erachtet (**Az: 2 Sa 56/10**). Unstreitig sei der Chefarzt für die richtige und vollständige Kodierung und Dokumentation der Operationen verantwortlich. Diese vertragliche Pflicht habe der Arzt wiederholt trotz entsprechender Abmahnungen verletzt, sodass die Kündigung sozial gerechtfertigt sei.

Das Urteil ist auch für Krankenhaus-Radiologen relevant, da in den meisten Verträgen Klauseln enthalten sind, wonach Radiologen die für die Abrechnung relevanten Diagnosen bzw. die betreffenden Abrechnungsziffern der GOÄ oder des EBM anzugeben haben.

Chefärzte sollten sich angesichts derartiger Tendenzen in der Rechtsprechung der Risiken bewusst sein. Die Kodierung sollten sie – wie vielfach üblich und teils von der Software „angefordert“ – unmittelbar nach der Operation vornehmen und dies auch von ihrem nachgeordneten Personal verlangen. Angehenden Chefärzten ist zu empfehlen, im Rahmen der Vertragsverhandlungen die einschlägige „Dokumentationsklausel“ prüfen zu lassen und gegebenenfalls nachzuverhandeln.

*(mitgeteilt von RA, FA für MedR  
Dr. Tobias Scholl-Eickmann, Dortmund,  
www.kanzlei-am-aerztehaus.de)*

**Gesetzgebung**

**Verschärfte Hygienebedingungen durch geändertes Infektionsschutzgesetz**

Wie steht es um die Hygiene in Deutschlands Krankenhäusern? Anlässlich der Ende Juli 2011 erfolgten Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ließ das Bundesgesundheitsministerium (BMG) verlauten, dass jährlich etwa 400.000 bis 600.000 Patienten im Zusammenhang mit einer stationären oder ambulanten medizinischen Behandlung eine Infektion erleiden und 7.500 bis 15.000 von ihnen daran sterben. 20 bis 30 Prozent dieser nosokomialen Infektionen und Todesfälle hätten durch eine bessere Einhaltung von bekannten Regeln der Infektionshygiene vermieden werden können, so das BMG. Der Gesetzgeber hofft, diese Probleme mit der jüngst beschlossenen Änderung des Infektionsschutzgesetzes in den Griff zu bekommen.

**Die wichtigsten Neuerungen für Krankenhausärzte**

Die Bundesländer müssen bis zum 31. März 2012 Verordnungen zur Infektionshygiene und zur Prävention von resistenten Krankheitserregern in medizinischen Einrichtungen erlassen. In mehreren – aber eben nicht allen – Bundesländern gibt es derartige Verordnungen unter dem Schlagwort „Krankenhaushygieneverordnung“ schon. Wer noch keine hat, schreibt jetzt beim Nachbarn ab. Einige relevante Inhalte von bestehenden Verordnungen:

Mindestens ein **Hygienebeauftragter** muss bestellt werden. Das ist ein im Krankenhaus tätiger Arzt, der über Kenntnisse und Erfahrungen in Krankenhaushygiene und Infektionsprävention verfügt sowie an einer Fortbildung in der Krankenhaushygiene mit Erfolg teilgenommen hat. Seine Aufgaben sind:

- bei der Einhaltung der Regeln der Hygiene- und Infektionsprävention mitzuwirken;
- Verbesserungen der Hygienepläne und der Funktionsabläufe anzuregen;
- bei der Aus- und Fortbildung des Personals in der Krankenhaushygiene mitzuwirken;

- sich regelmäßig – in längstens zweijährigem Abstand – zu Themen der Hygiene fortzubilden.

Ein **Krankenhaushygieniker** ist zur Beratung hinzuzuziehen. Das ist in der Regel ein externer Facharzt für Hygiene und Umweltmedizin und/oder Facharzt für Mikrobiologie, Virologie und Infektionsepidemiologie.

Eine **Hygienekommission** ist zu bilden, der unter anderem der Leitende Arzt/ärztliche Direktor, die Leitende Pflegekraft sowie die Hygienefachkräfte, der Krankenhaushygieniker und die Hygienebeauftragten angehören.

**Einberufung zweier Expertenräte**

Das BMG beruft zwei Expertenräte: Einen (neuen) für eine sachgerechte Antibiotika-Therapie, die „Kommission Antiinfektiva, Resistenz und Therapie“ (ART-Kommission), sowie die (schon länger bestehende) „Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention“ (KRINKO).

- Die **ART-Kommission** soll allgemeine Grundsätze für Diagnostik und Antibiotika-Therapie unter Berücksichtigung der Infektionen mit resistenten Krankheitserregern erarbeiten.

- Die **KRINKO** gibt „Empfehlungen zur Prävention nosokomialer Infektionen sowie zu betrieblich-organisatorischen und baulich-funktionellen Maßnahmen der Hygiene in Krankenhäusern und anderen medizinischen Einrichtungen“ ab.

Einige Empfehlungen hat die KRINKO schon veröffentlicht, zum Beispiel „Personelle und organisatorische Voraussetzungen zur Prävention nosokomialer Infektionen“ oder „Hygienemanagement“

**KRINKO- und ART-Empfehlungen von hoher Praxisrelevanz**

Laut § 23 Abs. 3 IfSG wird die Einhaltung des Stands der medizinischen Wissenschaft auf diesem Gebiet vermutet, „wenn jeweils die veröffentlichten Empfehlungen der ART-Kommission sowie der KRINKO beachtet worden sind.“ Anders ausgedrückt: Wer sich nicht an die Empfehlungen hält oder dies nicht nachweisen kann, handelt nicht mit der erforderlichen Sorgfalt und bekommt bei Hygienekontrollen oder im Haftungsfall ernsthafte Probleme.



**Impressum**

**Herausgeber:** Guerbet GmbH, Otto-Volger-Straße 11, 65843 Sulzbach/Taunus, Tel. 06196 762-0, <http://www.guerbet.de>, E-Mail: [info@guerbet.de](mailto:info@guerbet.de)

**Verlag:** IWW Institut für Wirtschaftspublizistik Verlag Steuern Recht Wirtschaft GmbH & Co. KG, Aspastraße 24, 59394 Nordkirchen, Telefon 02596 922-0, Telefax 02596 922-99

**Redaktion:** Dipl.-Kfm. Joachim Keil (verantwortlich); RAin, FAin StR Franziska David (Chefredakteurin)

**Lieferung:** Dieser Informationsdienst ist eine kostenlose Serviceleistung der

Guerbet GmbH

**Hinweis:** Der Inhalt des Contrast Forum ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der in ihm behandelten Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Contrast Forum gibt nicht in jedem Fall die Meinung der Guerbet GmbH wieder.