

# Radiologen Wirtschafts Forum

Management

Recht

Abrechnung

Finanzen

Informationsdienst für Radiologen in Praxis und Klinik

01 | Januar 2024

## Interview

### „Ein Compliance-Management-System hilft, Fehler zu vermeiden!“

Strafbares und korruptes Verhalten können Praxen und Krankenhäuser teuer zu stehen kommen. Gesetze und Richtlinien sind zu befolgen, Verstöße dagegen rechtzeitig zu verhindern. Angesichts der vielen rechtlichen Vorschriften, die in der Radiologie eingehalten werden müssen, kann der Überblick jedoch abhanden kommen. Deshalb ist ein Compliance-Management-System (CMS) sinnvoll. Rechtsanwältin Babette Christophers LL.M., Fachanwältin für Medizin- und Sozialrecht sowie Wirtschaftsmediatorin ([christophers.de](http://christophers.de)), berät zum Thema und erläutert im Gespräch mit Ursula Katthöfer ([textwiese.com](http://textwiese.com)), worauf es bei einem guten Compliance-Management ankommt.

**Redaktion:** Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach hat vor einigen Jahren gesagt, dass es nur wenige Bereiche gebe, die so betrugsanfällig sind wie das Gesundheitswesen. Welchen Stellenwert hat Compliance in radiologischen Instituten?

**Christophers:** Das Gesetz zur Bekämpfung von Korruption im Gesundheitswesen, das im Juni 2016 in Kraft trat, hat viele aufgeschreckt. Die neuen §§ 299a und 299b des Strafgesetzbuches (StGB) stellen Bestechlichkeit und Bestechung im Gesundheitswesen unter Strafe. Um sich zu schützen, haben viele Praxen, MVZ und Kliniken daraufhin ihre Vereinbarungen mit Dritten unter die Lupe genommen. Wir Anwälte erhielten viele Anfragen. Auch die Ärztekammern wurden ge-

fragt, was angezeigt werden muss und was nicht. Denn wenn etwas berufsrechtlich okay ist, kann es strafrechtlich nicht falsch sein. Insofern ist Compliance inzwischen zu einem Thema geworden. Allerdings hat sich bei den Staatsanwaltschaften wegen der Anzahl der Verfahren bisher nicht viel verändert. Es fehlt die Manpower.

**Redaktion:** Könnten Sie bitte eine typische Unregelmäßigkeit schildern?

**Christophers:** In der Radiologie gab es in der Vergangenheit Probleme bei der Verordnung von Kontrastmitteln. Mitte der 2010-er Jahre hatten wir mehrere Skandale wegen Kick-Backs im großen Stil. Es wurden Rezepte für Kontrastmittel ausgestellt und die Krankenkassen zahlten feste Beträge an

## Inhalt

### Abrechnung

- Abrechnungsbetrug: Was tun, wenn der Staatsanwalt in der Praxis steht? ..... 4
- Liquidationsrecht: Die Abrechnung privatärztlicher Leistungen angestellter Radiologen in einer Praxis ..... 5
- Die Vertretung des Wahlarztes: Leser fragen – Experten antworten ..... 6

### Recht

- Corona-Infektion als Arbeitsunfall? ..... 7
- Angestellter wirft Klinik öffentlich „Bossing“ und „Mobbing“ vor – Kündigung rechtens ..... 8

die Lieferanten. In Wahrheit waren die Kontrastmittel aber deutlich günstiger. Großhändler gaben die Differenz an Radiologen weiter. Aus der Berufsordnung ergibt sich, dass Ärzte für die Ausstellung von Verordnungen keine Zahlungen von Dritten erhalten dürfen. Daher waren Kick-Backs schon damals berufsrechtlich unerlaubt. Jetzt sind Kick-Back-Zahlungen gem. § 299a StGB nicht nur ein Berufsrechtsverstoß, sondern strafbar.

**Redaktion:** Grobes strafrechtlich relevantes Verhalten, wie z. B. Abrechnungsbetrug oder Einweiserprämien, dürfte allen in der Radiologie bewusst sein. Doch wie groß ist die Gefahr, über Grauzonen in unbeabsichtigtes Fehlverhalten zu rutschen?

**Christophers:** Manchmal schleichen sich Gewohnheiten ein, die sich ungeprüft festsetzen. Das kann z. B. bei Abrechnungsketten geschehen, bei denen bestimmte Fallgestaltungen mit bestimmten Ziffern abgerechnet und als blind copy übernommen werden. Dazu muss nur die Mitarbeiterin, die üblicherweise die Abrechnung macht, im Urlaub sein. Ihre Vertretung kopiert eine Abrechnung, ohne sie zu hinterfragen und schon wird es schwierig.

Denn die Kassenärztlichen Vereinigungen werden bei Abrechnungsketten aufmerksam, weil vorsätzlicher Betrug dahinter stecken könnte, wenn sie sich als falsch erweisen. Mitarbeiter der Kassenärztlichen Vereinigungen kontaktieren die Praxen auch schon einmal, wenn sie feststellen, dass der EBM etwas nicht hergibt.

Ein einzelner Fehler ist nicht so tragisch, doch wenn nicht erklärbare Abrechnungsketten über einen längeren Zeitraum auffallen, wird es kritisch.

**Redaktion:** Bußgelder, Gerichtsverfahren und Schadenersatz können bis zum Ruin führen. Kann ein radiologisches Institut sich dagegen versichern?

**Christophers:** Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit kann man nicht versichern. Nur Fahrlässigkeit lässt sich über D&O-Versicherungen (*Directors and Officers*) absichern. Es handelt sich dabei um eine Art zusätzliche Berufshaftpflichtversicherung für den kaufmännischen und administrativen Bereich. Die Idee kommt aus den USA. D&O werden vom Unternehmen, also z. B. dem MVZ, für Geschäftsführer und Führungskräfte abgeschlossen, um Schäden, die durch Managementfehler entstehen, abzudecken.

**Redaktion:** Wie sollte sich ein Radiologe verhalten, wenn er einer Straftat verdächtigt wird und die Kriminalpolizei die Praxis durchsuchen will?

**Christophers:** Er sollte sich den Durchsuchungsbeschluss zeigen lassen, die Tür öffnen, dann seinen Anwalt informieren und sich nicht zur Sache einlassen. Nicht zu kooperieren, ist keine Lösung. Denn die Kriminalpolizei verschafft sich in jedem Fall Zutritt. Wenn ein Durchsuchungsbeschluss vorliegt, kann der Anwalt die Durchsuchung nicht verhindern.

**Redaktion:** Die strafrechtliche Verfolgung ist eine Sache. Was bedeutet so ein Verdacht für das Vertrauensverhältnis zu den Patienten?

**Christophers:** Das Vertrauensverhältnis in der Radiologie ist mit dem zwischen Hausarzt und Patient nicht vergleichbar. Viel kritischer ist die Darstellung in der Öffentlichkeit. Denn man muss Sorge haben, dass Zu-

weiser niemanden mehr schicken und keine Patienten mehr kommen. Wenn die Medien nach einer Durchsuchung über Tatsachen berichten, kann man rechtlich nicht viel machen. Dennoch braucht eine Praxis dann ein Kommunikationsmanagement, um z. B. auf Fake News in den Sozialen Medien zu reagieren.

**Redaktion:** CMS helfen, Folgen wie diese zu vermeiden. Doch wie lassen sich die praxis- oder abteilungsinternen Risiken überhaupt erkennen?

**Christophers:** Zum einen lässt sich empirisch schauen, wann in der Vergangenheit Schadenersatzforderungen geltend gemacht wurden. Der zweite Ansatz betrifft das Risikomanagement, das sowieso jede Arztpraxis im Rahmen des Qualitätsmanagements betreiben muss. Alle Risiken wie Abrechnung, Steuern, Sozialversicherungspflicht sowie Patientengefährdung werden gerankt: Was ist für Menschen gefährlich, wo geht es um finanzielle Risiken? So wird erkennbar, welche Themengebiete dringend beobachtet werden müssen und welche vernachlässigt werden können. So ist dringend zu vermeiden, dass Menschen durch mangelnden Strahlenschutz zu Schaden kommen. Streitigkeiten unter Ärzten über die Größe von Praxisschildern hingegen können keine allzu großen Schäden verursachen. Mancher nimmt Ärger billigend in Kauf, weil er nicht mit dem Zentimetermaß vor der Praxistür stehen möchte.

**Redaktion:** Welche Schritte sollte die Einrichtung eines CMS beinhalten?

**Christophers:** Ein CMS ist in ganz klare Bausteine gegliedert. Es folgt einem PDCA-Zyklus, also den Schritten Plan, Do, Check, Act.

Für die Planung ist die Unternehmenskultur die wichtigste Grundlage. Es geht nicht darum, einen Papiertiger zu schaffen, sondern zu formulieren, wie die Geschäftsführung mit Patienten, Mitarbeitenden und Lieferanten umgehen will. Teil des Planungsprozesses ist die Erstellung eines *Code of Conduct*. Zur Planung gehören auch das Risikomanagement und dass sich jemand den Hut aufsetzt.

Damit sind wir beim Do, dem Tun: Wer für das CMS verantwortlich ist, organisiert Schulungen für die Mitarbeitenden, um sie ins Boot zu holen und ihnen den *Code of Conduct* aktiv und nachhaltig zu vermitteln. Es ist ein Dokumentationssystem zu implementieren, in dem z. B. festgehalten wird, was bei den Trainings vermittelt werden muss und zu welchen Themen die Mitarbeitenden Wissensvermittlung wünschen. Auch ein Hinweisgebersystem ist nötig, damit Mitarbeitende Probleme mitteilen können, ohne sich an Vorgesetzte oder Kollegen wenden zu müssen.

**Redaktion:** Was beinhalten die Schritte Check und Act?

**Christophers:** Check betrifft die Compliancekontrollen. Der Verantwortliche prüft mithilfe von Audits oder Stichproben, ob die Inhalte der Trainings wirklich angekommen sind und ob das Hinweisgebersystem funktioniert. Kommt dort nichts an, heißt das nicht, dass es im Unternehmen keine Probleme gibt. Es könnte sich auch um eine tote Leitung handeln, weil Mitarbeitende Angst haben, sich zu äußern.

Act bedeutet schließlich, aktiv zu reagieren, nachdem ein Verstoß festgestellt wurde. Man muss für alle sichtbar Konsequenzen ziehen, Prozesse umstellen oder arbeitsrechtliche

Schritte einleiten. So kann ein Vier-Augen-Prinzip helfen, Fehler rechtzeitig zu erkennen.

**Redaktion:** Ist es sinnvoll, einen Compliance-Beauftragten zu benennen?

**Christophers:** Radiologen, MTRA, MTR und MFA haben wahnsinnig viel Bürokratie zu erledigen. Deshalb sollte man das CMS schlank aufstellen und in der Rechtsabteilung oder im Qualitätsmanagement verankern. Eine zusätzliche Person einzustellen, wäre übertrieben. Ist das CMS einmal installiert, ist die Arbeit überschaubar. Anwaltskanzleien können eine Anlaufstelle für das Hinweisgebersystem sein.

**Redaktion:** Gibt ein Mitarbeitender einen anonymen Hinweis auf Fehlverhalten eines Kollegen, lässt sich oft nachvollziehen, von wem der Hinweis gekommen sein muss. Was empfehlen Sie, um ein Klima der Denunziation zu vermeiden?

**Christophers:** Auch das hat viel mit der Unternehmenskultur zu tun. Mitar-

beitende, die sich wohlfühlen, möchten bleiben. Ihnen kann vermittelt werden, dass Hinweise wichtig für den Erhalt des Unternehmens und damit ihrer Arbeitsplätze sind. § 135a Abs. 3 SGB V (das Sozialgesetzbuch V beschäftigt sich mit der Krankenversicherung) sagt ausdrücklich, dass Mitarbeitende, die Meldung machen, nicht verfolgt werden dürfen. Allerdings wird das CMS häufig mit einem Kummerkasten verwechselt. Es geht aber nicht darum, menschliche Konflikte zu lösen, sondern Unregelmäßigkeiten im Unternehmen bzw. in der Praxis aufzudecken.

**Redaktion:** Ist ein CMS jemals fertig?

**Christophers:** Es ist ein Perpetuum Mobile. Vorgaben und Mitarbeitende ändern sich, sodass fortwährend an einem CMS gearbeitet werden muss. Vorsätzliche Straftaten kann es nicht verhindern. Denn wer Straftaten begehen möchte, tut dies verdeckt. Doch wenn durch Nichtwissen oder Fahrlässigkeit Unregelmäßigkeiten entstehen, können sie durch ein CMS rechtzeitig entdeckt werden.

## Abrechnungsbetrug

### Was tun, wenn der Staatsanwalt in der Praxis steht?

Es ist Montagmorgen – irgendwo in einer radiologischen Praxis in Deutschland. Der diensthabende Radiologe schaut sich gerade Aufnahmen des gestrigen Tages an, als eine MFA in den Raum kommt: „Herr Doktor, draußen stehen zwei Herren von der Staatsanwaltschaft“, raunt sie. Staatsanwaltschaft? Hastig wendet sich der Arzt von seinen Bildern ab und stürmt klopfenden Herzens in den Vorraum. Dort stehen zwei gut gekleidete Herren. Es liegt ein Durchsuchungsbefehl vor. Der Vorwurf lautet auf „Abrechnungsbetrug“.

#### 1. Der erste Eindruck zählt, daher gilt: Ruhig bleiben!

Zunächst sollten Sie gegenüber der Staatsanwaltschaft und den zuständi-

gen Ermittlungsbeamten – bei allem Verständnis für den berechtigten Unmut über derartige rücksichtslose Maßnahmen – höflich und korrekt auftreten. Erfahrungsgemäß ist hier

der erste Eindruck durchaus für den weiteren Gang der Durchsuchung und etwaiger Beschlagnahmen etc. von besonderer Bedeutung. Derjenige, der durch sein Verhalten unmittelbar den Eindruck erweckt, „ertappt“ worden zu sein, und der daher unangemessen reagiert, muss davon ausgehen, dass die vorhandenen Ermessens- und Beurteilungsspielräume der vor Ort tätigen Beamten sicherlich nicht zu seinem Vorteil ausgelegt werden. Es ist für den Betroffenen ungeheuer wichtig, dass derartige Maßnahmen zügig und mit wenig Aufsehen abgewickelt werden.

### **2. Durchsuchungsbeschluss aushändigen lassen**

Zum freundlichen und korrekten Auftreten gehört jedoch sicher nicht, dass die Verhaltensweise der Staatsanwaltschaft vorbehaltlos akzeptiert oder ihr gar ausdrücklich zugestimmt wird. So sollte jeder Betroffene die zuständigen Beamten nach einem Durchsuchungsbeschluss befragen, den er sich dann auch im Doppel aushändigen oder in Kopie unmittelbar übergeben lassen sollte.

### **3. Gesamte Umstände sofort dokumentieren**

Falls ein solcher Durchsuchungsbeschluss nicht vorliegt, weil die Staatsanwaltschaft die Auffassung vertritt, es läge Gefahr im Verzug vor, dann sollte der Betroffene dies ausdrücklich in einem eigenen Aktenvermerk dokumentieren. Daneben ist es empfehlenswert, sich dies von Unbeteiligten bestätigen zu lassen. Hierbei ist es sinnvoll, die gesamten Umstände (Ort, Zeit, Personen, Ablauf) in Kurzform schriftlich zu fixieren, damit auf der Basis dieses festgehaltenen Sachverhalts später im Verfahren ggf. eine rechtsfehlerhafte Bejahung von Gefahr im Verzug festgestellt werden

kann. Bei krassen Fällen kann dies dann dazu führen, dass die eben auf dieser rechtsfehlerhaften Bejahung von „Gefahr im Verzug“ durchgeführte Durchsuchung und die hierbei sichergestellten Beweise einem Verwertungsverbot unterfallen und damit nicht mehr zulasten des Beschuldigten im Verfahren herangezogen werden können.

### **4. Beschlagnahmte Unterlagen bzw. Gegenstände schriftlich aufzeichnen**

Soweit die Staatsanwaltschaft Unterlagen und/oder Gegenstände beschlagnahmt, ist auch hierüber eine schriftliche Aufzeichnung zu fertigen. In dieser Aufzeichnung müssen sämtliche Unterlagen und Gegenstände dezidiert genannt werden. Achten Sie darauf, dass diese Liste vollständig ist sowie eine hinreichende Konkretisierung und Zuordnung der beschlagnahmten Unterlagen und Gegenstände enthält. Nur so ist sichergestellt, dass Sie nach Abschluss des Verfahrens auch sämtliche Unterlagen und Gegenstände zurückerhalten. Ferner können Sie auch während des Verfahrenslaufs dann intern überprüfen, welche Unterlagen sich zur Zeit nicht in Ihrem Besitz befinden.

Des Weiteren sollten Sie versuchen, die Staatsanwaltschaft darauf hinzuweisen, dass ggf. nicht alle Unterlagen beschlagnahmt werden müssen. Beispiel: Geht es um den möglichen Abrechnungsbetrug der letzten drei Jahre, so brauchen die Behandlungsunterlagen der davorliegenden Zeit nicht mitgenommen zu werden. Auch sollten Sie sich selbstverständlich die Durchschrift einer derartigen Aufzeichnung nach vorheriger Unterschriftsleistung durch die vor Ort tätigen Beamten – möglichst den vor Ort tätigen Staatsanwalt – aushändigen lassen.

### **5. Keinesfalls Bereitschaft zur freiwilligen Durchsuchung signalisieren**

Für den Fall, dass der zuständige Ermittlungsbeamte, der eine Durchsuchung vornehmen will, sich zuvor telefonisch und/oder persönlich erkundigt, ob Sie freiwillig zu einer Durchsuchung bereit sind, kann nur eine generelle Ablehnung empfohlen werden. Anderenfalls schneidet man sich von vornherein die Möglichkeit ab, dass unter Umständen die Staatsanwaltschaft zu Unrecht Gefahr im Verzug bejaht und dies später zu einem Verwertungsverbot führen könnte. Ferner ist es nicht unerheblich, dass nach dieser vorherigen Erkundigung bis zu einer möglichen richterlichen Durchsuchungsanordnung die Zwischenzeit „genutzt“ werden kann. Zwar dürfen Sie selbstverständlich Beweismittel nicht vernichten, gleichwohl können Sie durch vorbereitende Handlungen die dann zu erwartende Durchsuchung in ihren Folgen abmildern.

### **6. Sofort Kontakt zum Rechtsanwalt aufnehmen**

Auch sollten Sie zu Beginn der Durchsuchung vorsorglich immer telefonisch mit Ihrem Rechtsanwalt Kontakt aufnehmen, da dieser unter Berücksichtigung der konkreten individuellen Einzelfallsituation weitergehende Empfehlungen geben und eine zumindest formal korrekte Abwicklung sicherstellen kann. Sehr oft ist in diesem Kontext dann auch eine unmittelbare telefonische Rücksprache zwischen dem Rechtsanwalt und dem vor Ort anwesenden Staatsanwalt möglich, was zu einer professionelleren Umsetzung und damit auch zur Vermeidung von Eskalationen dienlich und hilfreich ist. Daneben darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass es sich für den betroffenen Arzt immer um eine Ausnahmesituation handelt.

## Liquidationsrecht

## Die Abrechnung privatärztlicher Leistungen angestellter Radiologen in einer Praxis

Das ärztliche Berufsrecht erlaubt es schon seit langer Zeit, dass in Arztpraxen auch angestellte Ärzte tätig werden. Seither bestehen allerdings auch – noch immer nicht gänzlich beseitigte – Unsicherheiten, wie die von den angestellten Ärzten erbrachten privatärztlichen Leistungen abgerechnet werden können und dürfen. In diesem Beitrag werden der Diskussionsstand skizziert und Handlungsempfehlungen für den Praxisalltag abgeleitet.

von RA, FA MedizinR  
Christian Pinnow,  
D+B Rechtsanwälte Partnerschaft  
mbB, Düsseldorf, [db-law.de](http://db-law.de)

## Anwendbarkeit der GOÄ

Eine Unsicherheit besteht schon bei der Frage, **ob** die Abrechnung auf der Grundlage der GOÄ erfolgen darf oder muss. Die GOÄ trifft hierzu keine ausdrückliche Regelung.

Zum Anwendungsgebiet heißt es in § 1 Abs. 1 GOÄ nur, dass sich die Vergütungen für die beruflichen Leistungen der Ärzte nach der GOÄ bestimmen, soweit nicht durch ein Bundesgesetz etwas anderes bestimmt ist. Damit ist einerseits klar, dass

- im Fall der Behandlung von gesetzlich Krankenversicherten der **EBM** und
- im Fall der Behandlung von BG-Patienten die **UV-GOÄ** vorrangig anzuwenden sind.

## Vereinzelte juristische Auffassung:

**GOÄ gilt nicht für angestellte Ärzte**  
Andererseits wird aber § 1 Abs. 1 GOÄ in der juristischen Literatur *vereinzelte* so verstanden, dass für die privatärztlichen Leistungen die GOÄ

nur zwingend anzuwenden sei, wenn Ärztinnen und Ärzte in ihrer Praxis als freiberuflich Selbstständige diese Leistungen erbringen.

Diese Stimmen folgern dann für solche Praxen, dass die Abrechnung der von angestellten Ärzten erbrachten Privatleistungen dann **nicht** an die GOÄ gebunden seien. Folglich sei demnach eine Abrechnung mit „freien Preisen“ möglich, deren Grenzen erst eine Sittenwidrigkeit der Vergütungshöhe ziehe.

Überwiegende juristische Auffassung:  
GOÄ gilt auch für angestellte Ärzte

Die *Mehrheit* der juristischen Auffassung hält aber die GOÄ auch für die Abrechnung der von angestellten Ärzten erbrachten Leistungen anwendbar. Im Kern gibt es dafür **zwei Argumente**.

Zum **einen** berufen sich die Meinungen darauf, dass § 1 Abs. 1 GOÄ anordne, dass die GOÄ für die Liquidation der beruflichen Leistungen von Ärzten und nicht nur selbstständig tätigen Ärzten vorschreibe. Auch angestellte Ärzte würden (natürlich) ärztliche Leistungen erbringen, die dann gemäß der GOÄ abzurechnen seien.

Zum **anderen** sei es Zweck der GOÄ, die Patienten durch zwingende Anwendung der GOÄ die Vorhersehbarkeit der Rechnungshöhe zu schützen.

## Zwischenfazit

Im Ergebnis jedenfalls führen Rechnungen für Leistungen angestellter Ärzte, die nicht gemäß der GOÄ erstellt werden, zu erheblichen Auseinandersetzungen mit den privaten Krankenversicherungen. Diese erstatten i. d. R. keine Rechnungen, die nicht gemäß der GOÄ erstellt wurden.

## Gestaltung der Abrechnung

Eine zweite Unsicherheit besteht bei der Frage, **wie** die Rechnung zu gestalten ist. Ausgangspunkt für die Antwort darauf ist, dass der Praxisinhaber auch dann Vertragspartner des Behandlungsvertrags mit dem Patienten ist, wenn ein angestellter Arzt die Leistungen erbringt. Daher ist die Rechnung in jedem Fall unter dem Briefkopf der Praxis zu stellen. Rechtlich wird so klar, dass der Praxisinhaber den Zahlungsanspruch haben soll und nicht der angestellte Arzt, dem – anders als z. B. einem Chefarzt im Krankenhaus – ohnehin kein eigenes Liquidationsrecht eingeräumt ist.

Schon aus Transparenzgründen kann es gegenüber Patienten und Kostenträgern von Vorteil sein, wenn in der Rechnung ausgewiesen wird, dass die liquidierten Leistungen nicht vom Praxisinhaber, sondern von einem bei ihm angestellten Arzt erbracht wurden. Es wäre sonst nicht auszuschließen, dass die Rechnung als fehlerhaft erstellt angesehen werden könnte, weil der Praxisinhaber dem Anschein nach die Leistungen selbst erbracht hat, aber tatsächlich ein an-



derer Arzt tätig geworden war. Gegen eine solche Einschätzung spricht dabei jedoch § 4 Abs. 2 GOÄ, so dass eine explizite Nennung des behandelnden, angestellten Arztes in der Rechnung nicht als zwingend angesehen werden muss.

### Fazit

Zusammengefasst ist es also ratsam, die von in der Praxis angestellten Ärzten erbrachten Leistungen wie auch sonst üblich

- gemäß der GOÄ zu liquidieren und
- die angestellte Ärztin bzw. den angestellten Arzt in der Rechnung als Behandler zu nennen (zumindest aus Gründen der Transparenz).

Die privaten Krankenversicherungen erstatten ihren Versicherten solche Rechnungen jedenfalls erfahrungsgemäß ohne Schwierigkeiten.

### Refresher

## Die Vertretung des Wahlarztes: Leser fragen – Experten antworten

Patienten, die Wahlleistungen in Anspruch nehmen, möchten sich dadurch die persönliche Behandlung und Zuwendung des Chefarztes zu den allgemeinen Krankenhausleistungen hinzukaufen. Welchen Anteil der vereinbarten Leistungen der Chefarzt tatsächlich selbst erbringen muss und in welchen Fällen er sich von wem vertreten lassen darf, ist regelmäßig Gegenstand von Gerichtsverfahren. In den letzten Wochen und Monaten erhielt die Redaktion wiederholt Leserfragen zu diesem Thema. Zwei davon wurden mit Antworten an dieser Stelle veröffentlicht.

*beantwortet von RA, FA ArbR und MedR Marc Rumpfenhorst, Bochum, [klostermann-rae.de](mailto:klostermann-rae.de)*

**Frage:** Welche Regelungen sind in der Wahlleistungsvereinbarung für den Fall zu treffen, dass der Wahlarzt persönlich verhindert ist?

**Antwort:** Als Leser des RWF ist Ihnen sicherlich bekannt, dass wahlärztliche Leistungen grundsätzlich persönlich zu erbringen sind. Gleichwohl hat der Wahlarzt nicht sämtliche Leistungen höchstpersönlich zu erbringen, sondern kann auch Leistungen, die weder Haupt-/Kernleistung sind noch zum Katalog des § 4 Abs. 2 Satz 3 GOÄ gehören, delegieren oder sich auch zulässigerweise vertreten lassen.

Bei der Stellvertretung ist jedoch zu berücksichtigen, dass die im Wahlleistungsvertrag geregelte Vertretung des Wahlarztes auf Fälle der unvorhersehbaren Verhinderung beschränkt sein muss, anderenfalls wäre diese Klausel als AGB unzulässig und unwirksam (Oberlandesgericht [OLG] Stuttgart, Urteil vom 17.01.2002, [Az. 2 U 147/01](#) und Bundesgerichtshof [BGH], Urteil vom

20.12.2007, [Az. III ZR 144/07](#)). Ist die Verhinderung des Wahlarztes vorhersehbar bzw. steht sie im Zeitpunkt des Abschlusses der Wahlleistungsvereinbarung bereits fest, bedarf es einer Stellvertretervereinbarung nach Aufklärung des Patienten und Einräumung folgender Wahlmöglichkeiten.

### Wahlmöglichkeiten in der Stellvertretervereinbarung

- Zuwarten bis zum Wegfall des Grundes der Verhinderung in der Person des Wahlarztes, soweit medizinisch vertretbar;
- Verzicht auf wahlärztliche Leistung und Inanspruchnahme allgemeiner Krankenhausleistungen durch den jeweils diensthabenden Arzt;
- Leistungserbringung durch den namentlich benannten Stellvertreter unter Aufrechterhaltung der Liquidationsbefugnis des Wahlarztes.

Die Entscheidung des Patienten für die Stellvertretung stellt dann auch im haftungsrechtlichen Sinne die Einwilligung des Patienten in die Durchführung des Heileingriffs durch den Stellvertreter dar.

## Impressum



### Herausgeber

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

### Verlag

IWW Institut für Wissen in der Wirtschaft GmbH  
Niederlassung: Aspastraße 24, 59394 Nordkirchen  
Tel. 02596 922-0, Fax 02596 922-80, [www.iww.de](http://www.iww.de)  
Sitz: Max-Planck-Straße 7/9, 97082 Würzburg

### Redaktion

Dr. phil. Stephan Voß (Chefredakteur),  
Dipl.-Vw. Bernd Kleinmanns  
(Stv. Chefredakteur, verantwortlich)

### Lieferung

Dieser Informationsdienst ist eine kostenlose  
Serviceleistung der **Guerbet GmbH**.

### Hinweis

Alle Rechte am Inhalt liegen beim Verlag. Nachdruck und jede Form der Wiedergabe auch in anderen Medien sind selbst auszugsweise nur nach schriftlicher Zustimmung des Verlags erlaubt. Der Inhalt dieses Informationsdienstes ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der behandelten Themen machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Der Nutzer ist nicht von seiner Verpflichtung entbunden, seine Therapieentscheidungen und Verordnungen in eigener Verantwortung zu treffen. Dieser Informationsdienst gibt nicht in jedem Fall die Meinung der Guerbet GmbH wieder.

Die Stellvertretervereinbarung bedarf als Änderung zu der zwischen Krankenhausträger und Patient geschlossenen Wahlleistungsvereinbarung der Schriftform (BGH, Urteil vom 20.12.2007, Az. III ZR 144/07). Das bedeutet, dass sie von beiden Vertragspartnern eigenhändig zu unterzeichnen ist.

Vonseiten des Krankenhausträgers als Vertragspartner der Wahlleistungsvereinbarung als auch der diese modifizierenden Stellvertretervereinbarung kommt jeder Mitarbeitende als Vertretung des Krankenhausträgers in Betracht, der den Patienten über die Verhinderung des Wahlarztes und die – in der Stellvertretervereinbarung auch anzugebende – Dauer seiner Verhinderung als auch ein mögliches Zuwarten bis zum Wegfall des Verhinderungsgrundes in der Person des Wahlarztes aufklären kann.

Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass nicht der Wahlarzt selbst, der ggf. bereits wegen des Verhinderungsgrundes abwesend ist,

- über seine Verhinderung aufklären,
- die Vereinbarung schließen
- und unterzeichnen muss,

sondern ebenso sein Stellvertreter oder auch andere Mitarbeitende der Abteilung oder der Verwaltung, soweit sie unterrichtet sind und den Patienten unterrichten können.

Der Patient ist so früh wie möglich über die Verhinderung des Wahlarztes und die Möglichkeiten der Weiterbehandlung zu informieren. Steht bereits bei Aufnahme des Patienten die Verhinderung des Wahlarztes fest, ist vor Abschluss der Wahlleistungsvereinbarung auf die Verhinderung des Wahlarztes hinzuweisen und die Stellvertretervereinbarung gleichzeitig zu schließen.

**Frage:** Welche Vorkehrungen sind zu treffen, wenn der Wahlarzt über einen längeren Zeitraum verhindert oder abwesend ist?

**Antwort:** Ist der Wahlarzt vorhersehbar für einen längeren Zeitraum, beispielsweise mehrere Monate, verhindert, bedarf es grundsätzlich bei Abschluss der Vereinbarung wahlärztlicher Leistungen des Hinweises auf die Verhinderung des Wahlarztes und des Angebots und Abschlusses einer Stellvertretervereinbarung in jedem Einzelfall.

### Praxistipp

Zur Vermeidung des damit einhergehenden zusätzlichen administrativen Aufwands käme alternativ allenfalls in Betracht, den Stellvertreter des Wahlarztes und kommissarischen Leiter der Abteilung als Wahlarzt in die Wahlarztvereinbarung und die Liste der Wahlärzte aufzunehmen. Hierbei ist dann aber zusätzlich zu beachten, dass die Rechnungsstellung im Namen des – vorübergehend – „neuen“ Wahlarztes zu erfolgen hat – unabhängig davon, wem die Einnahmen dann im Innenverhältnis zustehen.

### WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- „Chefarzt darf weitere Behandlung auf externe Radiologen auslagern und selbst abrechnen“ in RWF Nr. 11/2020
- „Gelten Oberärzte mit Leitungsfunktion oder Liquidationsrecht tarifrechtlich als Chefarzte?“ in RWF Nr. 10/2018
- „Wahlleistungsvereinbarung: Diese typischen Fehler können Sie vermeiden“ in RWF Nr. 11/2016
- „Rechtsprobleme bei Kooperationen von niedergelassenen Radiologen mit Kliniken (Teil II)“ in RWF Nr. 11/2019
- **Sonderausgabe** „Der Chefarzt als Wahlarzt“, PDF, 32 Seiten, online unter [www.de/s10057](http://www.de/s10057)

## Arbeitsunfall

### Corona-Infektion als Arbeitsunfall?

Eine Infektion mit dem Coronavirus muss für die Anerkennung von COVID-19 als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nachgewiesen sein. Daher sollte die berufsbedingte Corona-Infektion mit einem PCR-Test dokumentiert sein.

#### Auch in der Radiologie denkbar: Infektion durch berufliche Tätigkeit

Hierauf weist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hin. So könne eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 ein Versicherungsfall für die gesetzliche Unfallversicherung sein. Voraussetzung hierfür sei:

- Die versicherte Person hat sich nachweislich mit SARS-CoV-2 infiziert.
- Die Infektion kann auf die versicherte Tätigkeit (zum Beispiel Arbeit oder Schulbesuch) zurückgeführt werden.
- Die versicherte Person zeigt Symptome einer Erkrankung an COVID-19.

#### Testergebnis sollte dokumentiert werden

Das entsprechende Testergebnis sowie die Umstände der Infektion sollten im Verbandsbuch/Meldeblock des Betriebs, der Praxis oder der Klinik dokumentiert werden. Die zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse kann diese Unterlagen dann nutzen, um zu ermitteln, ob es sich bei der Erkrankung um einen Versicherungsfall handelt.

**Arbeitsrecht****Angestellter wirft Klinik öffentlich „Bossing“ und „Mobbing“ vor – Kündigung rechtens**

Berechtigte Kritik am Arbeitgeber kann helfen, Missstände zu beheben bzw. die Einrichtung weiterzuentwickeln. In einem aktuellen Fall ging ein Angestellter einer Klinik jedoch zu weit: Er scheiterte mit seiner Kündigungsschutzklage, weil er die Grenzen der Meinungsfreiheit überschritten hatte (Landesarbeitsgericht [LAG] Thüringen, Urteil vom 19.04.2023, [Az. 4 Sa 269/22](#)).

von RA Michael Röcken, Bonn,  
[ra-roecken.de](mailto:ra-roecken.de)

**Angestellter erhält Kündigung wegen öffentlicher Kritik ...**

Der Kläger, Mitarbeiter eines therapeutischen Teams in einer Fachklinik, wehrte sich gegen seine Kündigung. Der Klinikträger warf ihm u. a. vor, dass er für einen Verstorbenen im Internet eine Gedenkseite eingerichtet hatte. Dort hatte er geschrieben: „A... durfte nach einem ungleichen Kampf, den er nicht gewinnen konnte, friedlich einschlafen, den er den B... Fachkliniken C... mit seiner Oberärztin D... mit zu verdanken hatte, die ein fachärztliches Konsil über Monate hinweg hinauszögerte.“ Weiter hatte der Kläger seinem Arbeitgeber einen Brief geschickt, auf dessen Umschlag als Empfänger angegeben war „B... Fachklinik für Bossing & Mobbing inkl. Verleumdungen und Datenschutzverletzungen“, gefolgt von der Postanschrift. Auch hatte er dem Klinikträger öffentlich vorgeworfen, dass zum Tode führende falsche ärztliche Behandlungen und Datenschutzverletzungen stattgefunden hätten. Er hatte behauptet, dass Verhaltensweisen des beklagten Klinikträgers zu Hungerstreiks von Untergebrachten geführt hätten. Daraufhin hatte der Klinikträger dem Angestellten gekündigt.

**... und scheitert mit seiner Kündigungsschutzklage!**

Das LAG Thüringen sah die Kündigung als berechtigt an. Die Richter verwiesen zunächst darauf, dass dem Arbeitnehmer zwar das Grundrecht der Meinungsfreiheit zur Seite stehe. **Hinweis:** Auch Äußerungen, in denen sich Tatsachen und Meinungen vermengen und erkennen lassen, dass sie durch Elemente einer Stellungnahme geprägt sind, fallen grundsätzlich unter den Schutzbereich der Meinungsfreiheit.

Die Meinungsfreiheit des Klägers gelte jedoch nicht schrankenlos. Dieser müsse auch seine Pflicht zur vertraglichen Rücksichtnahme auf die Rechte des Arbeitgebers berücksichtigen (§ 241 Bürgerliches Gesetzbuch). Im vorliegenden Fall habe der Kläger die Grenzen der freien Meinungsäußerung überschritten, sodass die Kündigung wirksam war. Dies gelte auch im Hinblick auf die Meinungsfreiheit, gewährleistet durch Art. 10 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK).

Nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (Urteil vom 16.02.2021, [Az. 23922/19](#)) sei jemand, der als „Whistleblower“ auf Missstände bei seinem Arbeitgeber aufmerksam machen will, verpflichtet, die Tatsachen, die er öffentlich machen will, zuerst einer sorg-

fältigen Prüfung zu unterziehen, bevor er damit an die Öffentlichkeit gehe.

**Schmähdiskussion ist nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt**

Das Gericht stufte die Kritik des Angestellten an seinem Arbeitgeber als Schmähdiskussion ein. Schmähdiskussionen sind Äußerungen, bei denen jenseits auch polemischer und überspitzter Kritik nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern allein die Diffamierung der Person im Vordergrund steht. Das LAG Thüringen schloss sich hier der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) an, wonach Schmähdiskussion nicht durch die Meinungsfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 1 Satz 1 Grundgesetz geschützt ist (Urteil vom 05.12.2019, [Az. 2 AZR 240/19](#)). Was Schmähdiskussion ist und was nicht, hängt stets vom Einzelfall ab.

**Wer Missstände kritisiert, muss seine Kritik auch beweisen**

Das Gericht wies darauf hin, dass der Arbeitgeber zwar für den Kündigungsgrund voll beweispflichtig sei. Den Arbeitnehmer, der die Kritik vor Erhalt der Kündigung ausgesprochen habe, treffe jedoch eine sekundäre Darlegungslast: Er müsse vortragen, was er konkret unternommen habe, um den Wahrheitsgehalt seiner Äußerungen zu überprüfen. Das habe der Kläger im hiesigen Fall nicht getan. Schwer wiege auch, dass er vor allem diffamierende Schlagworte wie „Bossing“ und „Mobbing“ benutzt hatte. Dadurch habe er es dem Arbeitgeber unmöglich gemacht, seine Behauptungen zu überprüfen. Das Gericht sah als Motivation des Klägers, dass es ihm in erster Linie darum gehe, seinen Arbeitgeber zu diffamieren und bloßzustellen.