

Radiologen Wirtschafts Forum

Management

Recht

Abrechnung

Finanzen

Informationsdienst für Radiologen in Praxis und Klinik

08 | August 2022

Interview

„Mit dem Weiterbildungscurriculum und der Raducation-Plattform bieten wir Orientierung!“

Dr. Isabel Molwitz ist im vierten Weiterbildungsjahr Assistenzärztin an der Klinik und Poliklinik für Diagnostische und Interventionelle Radiologie und Nuklearmedizin des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE). Sie ist Vorsitzende des Forums Junge Radiologie in der Deutschen Röntgengesellschaft (DRG) und leitet dort die Taskforce Weiterbildung, die gemeinsam mit weiteren Radiologiegesellschaften das **Weiterbildungscurriculum Radiologie** erstellt hat. Dieses Curriculum dient der Strukturierung der Weiterbildung und Vorbereitung auf die Facharztprüfung. Im Mai 2022 stellte die Taskforce zudem mit **Raducation** eine digitale Lernplattform auf dem Deutschen Röntgenkongress (Röko) vor. Ursula Katthöfer (textwiese.com) fragte Dr. Molwitz nach den Wünschen und Perspektiven der Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung.

Redaktion: Warum war die Zeit reif für ein Weiterbildungscurriculum Radiologie?

Dr. Isabel Molwitz: Ein Hauptproblem der Weiterbildung war, dass jede und jeder einzelne sich erneut überlegen musste, was für die Facharztprüfung wichtig ist. Zwei Weiterbildungsumfragen, die das Forum Junge Radiologie 2018 und 2020 durchführte, ergaben als einen der Hauptwünsche der Kolleginnen und Kollegen eine strukturierte Weiterbildung. Daher war es uns ein wichtiges Anliegen, in einem Weiterbildungscurriculum die Lernziele zusammenzustellen, mit

denen man bereits während der Weiterbildung strukturiert lernen und sich auf die Facharztprüfung vorbereiten kann.

Redaktion: Reichten die Weiterbildungsordnungen der Landesärztekammern nicht aus?

Dr. Isabel Molwitz: In ihren Weiterbildungsordnungen formulieren die Kammern Mindestanforderungen zu den Weiterbildungsinhalten und geben die Dauer der Weiterbildung sowie Richtzahlen vor. Das Weiterbildungscurriculum ist den Weiterbildungsordnungen untergeordnet. Unser Ziel ist, den

Inhalt

Privatliquidation

Nr. 75 GOÄ neben CT-/MRT-Positionen 3

Finanzen und Steuern

Bis zu 4.500 Euro steuer- und beitragsfreie Corona-Beihilfen noch bis 31.12.2022 möglich 4

Haftungsrecht

Befunderhebungsfehler erst bei unterlassener Befundung trotz klinischer Verschlechterung 6

Arbeitsrecht

Fristlose Kündigung: Wann kommt sie infrage? 7

Röntgenkongress

DRG zählt rund 7.000 Röko-Teilnehmer 8

Download

Aktueller Beitrag zum Arbeitsrecht: „Nachweisgesetz zum 01.08.2022 geändert: Das muss in den Arbeitsvertrag“

Assistenzärztinnen und Assistenzärzten, aber auch Studierenden und Prüfenden mit den Lernzielen ein konkretes Hilfsmittel zur radiologischen Weiterbildung an die Hand zu geben. So haben wir inhaltliche Angaben aus der Musterweiterbildungsordnung übernommen und das Curriculum – basierend auf dem European Training Curriculum for Radiology der European Society of Radiology – erstellt. Diese Lernziele haben wir entsprechend den Gegebenheiten der radiologischen Weiterbildung in Deutschland adaptiert.

Redaktion: Wie kann der radiologische Nachwuchs davon profitieren?

Dr. Isabel Molwitz: Das Weiterbildungscurriculum Radiologie bietet modulatorientiert zu 21 Themenbereichen wie Herz und Gefäße-, Thorax- oder muskuloskeletale Radiologie einen Überblick über relevante Lernziele. Hinzu kommen Querschnittsmodule wie Notfallradiologie und Soft Skill Module wie Kommunikation und interdisziplinäre Zusammenarbeit oder wissenschaftliches Arbeiten und Lehren. Mit Hilfe jedes Moduls können sowohl theoretische als auch praktische Lernziele und somit Kompetenzen erlernt werden.

Redaktion: Wie ergänzt die Lernplattform Raducation das Weiterbildungscurriculum?

Dr. Isabel Molwitz: Während das Weiterbildungscurriculum Radiologie einen Überblick über relevante Lernziele bietet, dient Raducation dem eigentlichen Lernen. Auf Raducation haben wir für die überwiegende Zahl der Lernziele digital verfügbare Lerninhalte verlinkt. Das können digitale Buchkapitel, Podcasts oder Vorlesungen wie z. B. die „Fit für den

Facharzt“-Kurse auf conrad, der Plattform der DRG, sein. Wer mit Raducation lernt, kann sich die den Lernzielen des Weiterbildungscurriculums zugeordneten Inhalte nach verschiedenen Schwierigkeitsniveaus filtern lassen, um fit für die ersten eigenen Dienste zu werden, für die Facharztprüfung zu lernen oder Spezialwissen entsprechend eigener oder standortspezifischer Schwerpunkte zu vertiefen. Außerdem ist es auf Raducation möglich, einen persönlichen Lernplan zu erstellen, bereits gelernte Inhalte zu markieren und so den eigenen Lernfortschritt zu messen.

Redaktion: Die Autoren des Curriculums begrüßen ausdrücklich die Erstellung radiologischer Lehrveranstaltungen auf Basis des Curriculums. Welche Veranstaltungen würden Sie sich wünschen?

Dr. Isabel Molwitz: Je nach Lernziel gibt es nicht immer den perfekten digital verfügbaren Lerninhalt. So fehlt bei komplexen Lernzielen oftmals ein Format, das alle Inhalte umfassend abdeckt. Für speziellere Lernziele bedarf es wiederum sehr spezifischer Lerninhalte. Darüber hinaus ist es uns ein wichtiges Anliegen, dass die verlinkten Lerninhalte für die Kolleginnen und Kollegen möglichst kostenfrei verfügbar sind. Daher möchten wir im nächsten Schritt eigene Lerninhalte entwickeln und daran interessierte Referentinnen und Referenten ganz herzlich einladen, uns beispielsweise mit fokussierten Vorträgen zu einzelnen Lernzielen zu unterstützen. Auch Podcasts für Inhalte, für die keine Bildbeispiele notwendig sind, sind denkbar.

Redaktion: Welche Rückmeldungen haben Sie bisher zum Curriculum und zu Raducation erhalten?

Dr. Isabel Molwitz: Das erste Feedback zu Raducation war äußerst positiv. Dies betraf sowohl das Konzept als auch die grafische Gestaltung der Seite, die ein ebenfalls im Forum Junge Radiologie aktiver Kollege verantwortet hat.

Auch das Curriculum kommt sehr gut an. Die einzige geäußerte Sorge bestand darin, dass Prüferinnen und Prüfer die Gesamtheit der Lernziele als Voraussetzung für die Facharztprüfung betrachten könnten. Dies darf, wie in der Präambel ausdrücklich notiert, nicht der Fall sein. Das Weiterbildungscurriculum dient vielmehr der Orientierung und auch Wissensvertiefung.

Redaktion: An der ärztlichen Weiterbildung sind viele Personen beteiligt. Wie wichtig ist Ihnen ein gutes, persönliches Zusammenspiel?

Dr. Isabel Molwitz: Das ist eine grundlegende Voraussetzung. Vor allem die Zusammenarbeit von Assistenzärztinnen und Assistenzärzten auf der einen und supervisierenden Kolleginnen und Kollegen auf der anderen Seite ist ein wichtiger Aspekt. Einen Befund gemeinsam zu besprechen, ist essentiell, um erfolgreich zu lernen.

Redaktion: Kommen wir zur Forschung. Angesichts des Fachkräftemangels müssen Radiologen in Weiterbildung häufig in Diensten einspringen. Ist für Forschung ausreichend Raum?

Dr. Isabel Molwitz: Sicherlich hat die Arbeitsverdichtung auch aufgrund teleradiologischer Versorgung standortabhängig zugenommen. Gerade für größere prospektive Studien, multizentrische oder experimentelle Arbeiten und die Leitung eigener Pro-

jekte ist es entsprechend relevant, auch jungen Kolleginnen und Kollegen Freiräume einzuräumen und Forschungsfreistellungen zu ermöglichen. Da hängt viel von den verfügbaren Drittmitteln ab.

Redaktion: Was wünschen sich junge Radiologen von ihren Chefsärzten für Klinik und Forschung?

Dr. Isabel Molwitz: Uns ist wichtig, dass die Stimmen der jungen Generation gehört und ernst genommen werden. Wir möchten in die Gestaltungsprozesse unserer Abteilungen eingebunden werden. In Hinsicht auf die Forschung ist es gerade für neue Kolleginnen und Kollegen hilfreich, frühzeitig in strukturierte Arbeitsgruppen und Projekte eingebunden zu werden, um die Methodik für spätere eigene Projekte und Drittmittelwerbung zu erlernen. Strukturen, Motivation und Einbindung – das sind wichtige Säulen.

Redaktion: Brauchen junge Radiologen Vorbilder?

Dr. Isabel Molwitz: Vorbilder, an denen wir uns orientieren können, und Mentoring sind essentiell. Jemanden zu haben, an den man sich im Vertrauen wenden und von dem man lernen kann, ist wichtig. Gerade für junge Frauen sind auch weibliche Vorbilder inspirierend.

Redaktion: In einem Mission Statement schreiben Sie, dass Forschung und Ehrenamt den klinischen Alltag bereichern. Wo gibt es noch viel zu tun?

Dr. Isabel Molwitz: Wir können gerade in der Radiologie noch mehr an der Flexibilisierung der Arbeitszeiten arbeiten. Ebenso wie die stärkere

Berücksichtigung von Care-Arbeit innerhalb der Familie trüge dies dazu bei, die Chancengleichheit sicherzustellen.

Jungen Leuten durch Forschungsfreistellung einige Monate Zeit zu geben, eigene Projekte zu entwickeln und strukturierte Austauschmöglichkeiten für Klinik und Forschung im In- und Ausland zu schaffen, böten ebenfalls spannende Entwicklungsmöglichkeiten.

Redaktion: Was treibt Sie persönlich als junge Ärztin an, sich so stark zu engagieren?

Dr. Isabel Molwitz: Die Forschung empfinde ich als bereichernd, weil man mit dem Erkenntnisgewinn mehr Menschen als jeweils nur einem einzelnen Patienten oder einer einzelnen Patientin zur Zeit helfen kann. Außerdem sind Forschungsmethodik und neue bildgebende Techniken sehr spannend und es ist in der Forschung möglich, schon frühzeitig eigene Projekte zu planen und durchzuführen.

Ehrenamtlich engagiere ich mich, weil ich schon im Studium die Überzeugung gewonnen habe, dass wir für uns und die Generation nach uns tatsächlich etwas bewegen können. Letztlich macht es einfach viel Spaß, mit anderen motivierten Kolleginnen und Kollegen aus dem Forum Junge Radiologie unsere Weiterbildung und Zukunft gemeinsam zu gestalten!

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Zum Weiterbildungscurriculum Radiologie, online beim Forum Junge Radiologie
- Zur digitalen Lernplattform Raducation
- „Jeder, der sich im Forum Junge Radiologie engagieren möchte, ist willkommen!“, Interview im RWF, Nr. 11/2021

Privatliquidation

Nr. 75 GOÄ neben CT-/MRT-Positionen

Der Ansatz der Nr. 75 GOÄ (ausführlicher schriftlicher Krankheits- und Befundbericht; 130 Punkte; 17,43 Euro beim Faktor 2,3) kommt in Betracht, wenn eine schriftliche Äußerung des Arztes (z. B. des Radiologen) über den Umfang einer kurzen Bescheinigung nach Nr. 70 GOÄ hinausgeht. In der Radiologie tritt die Frage auf, ob Nr. 75 GOÄ auch neben MRT-/CT-Leistungen abgerechnet werden darf.

Für eine Abrechnung der Nr. 75 GOÄ müssen selbstverständlich die in der Leistungslegende genannten Voraussetzungen erfüllt sein: Gefordert sind Angaben zur Anamnese, zu dem/n Befund/en, zur epikritischen Bewertung und ggf. zur Therapie.

Strittig ist die Abrechnung der Nr. 75 GOÄ neben CT- oder MRT-Leistungen der Abschnitte O I 7. (CT) sowie O III GOÄ (MRT). Eine solche Abrechnung ist grundsätzlich zulässig. Entgegen der Ansicht vieler Kostenerstatter ist die Berechnung der Nr. 75 GOÄ – sofern die Voraussetzungen erfüllt sind – auch neben MRT- oder CT-Leistungen dann vorzunehmen, wenn im Einzelfall eine medizinische, kritische Bewertung der erhobenen Befunde unter Berücksichtigung relevanter anamnestischer Angaben erforderlich war.

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Zur Begründung und Einordnung lesen Sie auch den Beitrag „Befundbericht nach CT oder MRT: Geht GOÄ-Nr. 75?“ in RWF Nr. 11/2014.

Sonderzahlungen

Bis zu 4.500 Euro steuer- und beitragsfreie Corona-Beihilfen noch bis 31.12.2022 möglich

Das 4. Corona-Steuerhilfegesetz ist beschlossene Sache und damit auch der neue § 3 Nr. 11b Einkommensteuergesetz (EStG). Dieser gestattet es Arbeitgebern noch bis zum 31.12.2022, bis zu 4.500 Euro als Prämie an Arbeitnehmer infolge der Coronakrise steuer- und beitragsfrei auszuzahlen. Doch nur ganz bestimmte Arbeitnehmer können in den Genuss dieser „Brutto-wie-netto“-Zahlung gelangen. Mitarbeiter einer Radiologie-Praxis oder eines Radiologie-Instituts gehören glücklicherweise dazu. Erfahren Sie in diesem Beitrag, welche Voraussetzungen dabei zu erfüllen sind.

von Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels,
Hage, steuer-webinar.de

Hintergrund: „Corona-Bonus“ Phase I und II

Über § 3 Nr. 11a EStG war es allen Arbeitgebern in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.03.2022 möglich, den bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmern aufgrund der Coronakrise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuer- und beitragsfrei zu leisten („Phase I“). Nun wurde durch das 4. Corona-Steuerhilfegesetz als „Phase II“ der § 3 Nr. 11b EStG eingeführt. Dieser gestattet es Arbeitgebern, noch bis zum 31.12.2022 bestimmten, besonders privilegierten Arbeitnehmern nochmals bis zu 4.500 Euro steuer- und beitragsfrei zuzuwenden.

Praxistipp

§ 3 Nr. 11a EStG und der neue § 3 Nr. 11b EStG schließen sich nicht gegenseitig aus. Arbeitnehmer können von beiden Vorschriften profitieren und so insgesamt bis zu 6.000 Euro vom Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei erhalten.

Der neue § 3 Nr. 11b EStG – die Eckdaten

Damit die Leistung des Arbeitgebers bis zur Höhe von 4.500 Euro weder der Besteuerung noch den Sozialabgaben unterliegt, müssen **sechs Voraussetzungen** erfüllt werden: Die Leistung des Arbeitgebers erfolgt

1. an einen seiner Arbeitnehmer, der
2. in einer *besonderen Einrichtung des Infektionsschutzgesetzes* tätig ist,
3. in der Zeit vom 18.11.2021 bis zum 31.12.2022,
4. zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Coronakrise,
5. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn und
6. die Leistung beträgt nicht mehr als 4.500 Euro (Höchstbetrag).

Praxisbeispiel

Radiologe R beschäftigt in seiner Praxis fünf MTRA. Er hat ihnen im Jahr 2021 einen nach § 3 Nr. 11a EStG steuer- und beitragsfreien Corona-Bonus von 1.500 Euro gezahlt. Als Anerkennung für die unermüdeten Leistungen der MTRA während der Coronakrise möchte er ihnen im Jahr 2022 ebenfalls eine freiwillige Prämie zahlen.

Herausforderung: Zahlt Radiologe R seinen MTRA eine Prämie, unterliegt diese grundsätzlich der Besteuerung und den Sozialabgaben. Bei den MTRA kommen meistens nur 50 Prozent der Prämie netto an (30 Prozent Steuern/20 Prozent Sozialabgaben). Zudem muss R zusätzlich zur Prämie rund 20 Prozent Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungen entrichten.

Lösung: Radiologe R kann noch bis zum 31.12.2022 bis zu 4.500 Euro je MTRA über § 3 Nr. 11b EStG steuer- und beitragsfrei leisten. Dann kommen bei den MTRA netto 100 Prozent an (Ersparnis 30 Prozent Steuern/20 Prozent Sozialabgaben) und die Prämie kostet R ebenfalls lediglich 100 Prozent (Ersparnis 20 Prozent Sozialabgaben). Gesamtvorteil bei fünf MTRA und einer Zahlung von jeweils 4.500 Euro: 15.750 Euro!

Der neue § 3 Nr. 11b EStG im Detail

1. Leistung an einen Arbeitnehmer

Es sind nur Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer begünstigt. Von der neuen Vorschrift profitieren daher neben normalen Voll- und Teilzeitkräften auch Minijobber und Auszubildende. Selbst Gesellschafter-Geschäftsführer können in den Genuss der steuer- und beitragsfreien Prämie gelangen. Leistet der Arbeitgeber hingegen an freiberufliche Mitarbeiter eine entsprechende Prämie, kommt § 3 Nr. 11b EStG nicht zur Anwendung (keine Arbeitnehmer).

2. Tätigkeit des Arbeitnehmers in einer bestimmten Einrichtung

Für die Steuer- und Beitragsfreiheit muss der Arbeitnehmer in einer Einrichtung im Sinne des § 23 Abs. 3 Nr. 1 bis 4, 8, 11 oder Nr. 12 Infektionsschutzgesetz (IfSG) oder des § 36 Abs. 1 Nr. 2 oder Nr. 7 IfSG

tätig sein. Unter diese Vorschriften fallen u. a. **Krankenhäuser**, Dialyseeinrichtungen, ambulante Pflegedienste und Rettungsdienste. Doch auch Tätigkeiten des Arbeitnehmers in **Arztpraxen** oder Zahnarztpraxen sind begünstigt. Damit können z. B. auch alle in einer Radiologiepraxis tätigen Arbeitnehmer profitieren.

Praxistipp

Da es auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers ankommt, können selbst Arbeitgeber eines Leiharbeitnehmers eine nach § 3 Nr. 11b EStG begünstigte Leistung erbringen. Voraussetzung ist dann, dass der Leiharbeitnehmer in einer entsprechenden Einrichtung (z. B. Arztpraxis) tätig ist, also eine Entleihung an einen Praxisinhaber erfolgt. Gleiches gilt für im Rahmen eines Dienstleistungs- oder Werkvertrags bei einer anderen Person eingesetzte Arbeitnehmer.

3. Leistung vom 18.11.2021 bis zum 31.12.2022

Die Begünstigung gilt nur für Leistungen in der Zeit vom 18.11.2021 bis zum 31.12.2022. Praxisinhaber sollten daher noch im Jahr 2022 handeln und die Begünstigung in Anspruch nehmen. Zusätzliche Leistungen nach dem 31.12.2022 unterliegen nach den normalen Grundsätzen der Besteuerung und den Sozialabgaben.

4. Zahlung zur Anerkennung besonderer Leistungen

Die Steuerbefreiung ist dafür gedacht, die von den Arbeitnehmern während der Coronakrise erbrachten besonderen Leistungen zu honorieren. Deshalb muss zwischen der Zahlung und den Arbeitsleistungen während der Coronakrise eine Verbindung bestehen. Es sollte deshalb zwischen Radiologe und dem Mitar-

beiter (z. B. MTRA) eine Vereinbarung getroffen werden, aus der erkennbar ist, dass mit der Zahlung die besonderen Leistungen während der Coronakrise honoriert werden.

Musterformulierung

„Die Gewährung der einmaligen Zahlung (in Höhe von ... Euro) erfolgt durch (Arbeitgeber) freiwillig als sonstige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Die Zahlung soll die von (Name Arbeitnehmer) erbrachten besonderen Leistungen während der Coronakrise honorieren und anerkennen. Dies wären insbesondere ... (Beispiele, wie der unermüdliche Arbeitseinsatz trotz der ständigen Gefahr einer Infektion in der Arztpraxis). Eine Steuer- und Beitragsfreiheit der Zahlung ist in § 3 Nr. 11b EStG begründet.“

5. Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers können von § 3 Nr. 11b EStG begünstigt sein. Damit gilt insbesondere bei einem Gehaltsverzicht oder bei einer Gehaltsumwandlung keine Steuer- und Beitragsfreiheit. Die Leistung muss vielmehr „on top“ erfolgen. Wann die Leistung diese Voraussetzung erfüllt, definiert § 8 Abs. 4 EStG. Danach werden Leistungen immer dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künfti-

gen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt wird und

4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Bereits wenn einer der vier Punkte nicht erfüllt ist, liegt keine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Leistung vor. Damit wäre die Anwendung des § 3 Nr. 11b EStG ausgeschlossen.

6. Höchstbetrag von 4.500 Euro

Leistungen des Arbeitgebers berechtigen nur insoweit zur Anwendung des § 3 Nr. 11b EStG, wie diese den Höchstbetrag von 4.500 Euro nicht überschreiten. Leistet ein Radiologe beispielsweise 5.000 Euro, kann für 4.500 Euro die Begünstigung genutzt werden. Die verbleibenden 500 Euro unterliegen der Besteuerung und den Sozialabgaben. Zudem ist es möglich, dass der Arbeitgeber die Zahlung splittet (z. B. Auszahlung in mehreren Teilbeträgen) oder er seinen Arbeitnehmern nur einen Bruchteil des Höchstbetrags gewährt (z. B. 1.000 Euro). Weiterhin kann die Leistung des Arbeitgebers nicht nur in Geld, sondern auch in einer Sachleistung bestehen (z. B. kostenloser Urlaub). Bezüglich des Höchstbetrags ist die Sachleistung dann in einen Geldbetrag umzurechnen (§ 8 Abs. 2 S. 1 EStG).

Praxistipp

Bestehen mehrere Arbeitsverhältnisse, kann der Arbeitnehmer mehrfach von dem Höchstbetrag profitieren. Denn dieser gilt je Arbeitsverhältnis. Wechselt eine MTRA zum 01.09.2022 die Klinik/Praxis, kann sie also sowohl bis zum 01.09. vom alten, als auch ab dem 01.09. vom neuen Arbeitgeber bis zu 4.500 Euro steuer- und beitragsfrei erhalten.

Haftungsrecht

Befunderhebungsfehler erst bei unterlassener Befundung trotz klinischer Verschlechterung

Die Frage, ob im Zusammenhang mit radiologischen Untersuchungen Diagnose- oder Befunderhebungsfehler gemacht wurden, tritt immer wieder auf und wird häufig vor Gericht beantwortet. Im Fall der hüftbezogenen Schmerzsymptomatik einer jungen Patientin wurde die Frage verneint, da aus Sicht des Gerichts weder die Auswahl der radiologischen Untersuchungen noch die Diagnosen auf vorwerfbaren Fehlinterpretationen basierten (Oberlandesgericht [OLG] Dresden, Urteil vom 29.03.2022, Az. 4 U 980/21).

von Rechtsassessor
Vincent Holtmann, Voß.Partner,
Münster, voss-medizinrecht.de

Sachverhalt

Die Klägerin befand sich wegen zunehmender Hüftschmerzen im Januar 2014 in stationärer Behandlung in der beklagten Klinik. Dort wurde nach Durchführung einer Sonografie, einer Laboruntersuchung sowie einer MRT-Untersuchung eine Synovialitis und ein Gelenkerguss des rechten Hüftgelenks diagnostiziert. Etwa vier Monate später war die Patientin erneut bei der beklagten Klinik auf der Grundlage der Diagnose einer juvenilen idiopathischen Arthritis in stationärer Behandlung. Bei einer in diesem Zusammenhang vorgenommenen Sonografie-Untersuchung der Hüft- und Kniegelenke zeigte sich nach wie vor ein Gelenkerguss in der rechten Hüfte.

Einige Wochen später wurde die Klägerin schließlich erneut akut wegen erheblicher Beschwerden in den Hüftgelenken vorstellig. Hier nun ergab eine MRT-Untersuchung des Beckens den Verdacht auf eine Epiphyseolysis capitis femoris lenta (ECF) beidseits. Die daraufhin durchgeführten Röntgenuntersuchungen nach Lauenstein

ergaben letztlich den Nachweis eines beidseitigen Abkippens bzw. Abrutschens des Schenkelhalses gegenüber dem Hüftkopf. Die Klägerin wurde daraufhin operativ mit DET-Schrauben versorgt.

In ihrer u. a. auf Schmerzensgeld gerichteten Klage vor dem Landgericht Leipzig erhob die Patientin insbesondere den Vorwurf, die Ärzte hätten bei der ersten Untersuchung im Januar 2014 **aufgrund einer Fehlinterpretation der Bildgebung** eine fehlerhafte Diagnose gestellt und dadurch die zutreffende Diagnosestellung und Behandlung verzögert. Die Klinikärzte seien nach der ersten MRT-Untersuchung auch verpflichtet gewesen, wahlweise ein Kontroll-MRT oder eine Röntgendiagnostik durchzuführen. Insoweit habe die Beklagte es versäumt, notwendige Befunde zu erheben. Ihr, der Klägerin, wäre bei sachgerechtem Vorgehen eine Verzögerung des Heilungszeitraums erspart geblieben. Diese Vorwürfe hielt die Klägerin nach Klageabweisung durch das Landgericht im Wesentlichen auch vor dem OLG Dresden aufrecht.

Entscheidungsgründe

Doch auch die Berufung blieb für die Patientin erfolglos. Das OLG kam

hier auf Grundlage eines Sachverständigengutachtens zu dem Ergebnis, dass **weder ein Diagnose- noch ein Befunderhebungsfehler** festzustellen sei (siehe auch „Diagnoseirrtum oder Befunderhebungsfehler? Darauf kommt es für Radiologen an“ in RWF, Nr. 07/2020). Dabei setze die Wertung einer objektiv unrichtigen Diagnose als Behandlungsfehler etwa eine vorwerfbare Fehlinterpretation erhobener Befunde voraus. Eine Vorwerfbarkeit sei aufgrund häufig auftretender Überschneidungen in der Symptomatik verschiedener Krankheitsbilder sowie aufgrund der Komplexität und Eigenart eines jeden menschlichen Organismus jedoch nur in Ausnahmefällen anzunehmen. Dagegen liege ein Befunderhebungsfehler dann vor, wenn der Arzt die gebotenen Befunde gar nicht erst erhebe.

Vorliegend seien jedoch mit der Synovialitis und der juvenilen idiopathischen Arthritis *vertretbare Verdachtsdiagnosen* gestellt worden. Der in der primären Sonografie gefundene Erguss am rechten Hüftgelenk habe sich auch in der MRT-Bildgebung bestätigt und sei auch mit dem von der Patientin beschriebenen Schmerzbild in Einklang zu bringen gewesen. Im MRT sei zwar auf einer Ebene eine ganz leichte, minimale Verschiebung des Femurköpfchens zu sehen gewesen, die auf eine beginnende bzw. gering ausgeprägte ECF habe hinweisen können. Da das Abrutschen jedoch nur gering ausgeprägt gewesen und eine Verschiebung des Femurköpfchens nur nach hinten, nicht jedoch auch nach unten gegeben gewesen sei, sei auch eine ergänzende Röntgenuntersuchung nach Lauenstein medizinisch nicht notwendig gewesen. Dies gelte auch im Hinblick auf den zweiten stationären Aufenthalt in der beklagten Klinik,

da sich zu diesem Zeitpunkt aufgrund der Sonografie und dem klinischen Bild **keine Verschlechterung** gezeigt habe. Eine zusätzliche Bildgebung wäre dem Gericht zufolge generell erst dann geboten gewesen, wenn sich das klinische Bild der Patientin verschlechtert oder sich die Verdachtsdiagnose nicht bestätigt hätte. In jedem Fall wäre die Feststellung der Indikation für jede Art von strahlenbelastender Bildgebung stets im Einzelfall von radiologischer Seite zu prüfen gewesen. Ein derartiger Anlass war demzufolge jedoch erst bei der letztmaligen Vorstellung der Patientin aufgrund akuter Beschwerden gegeben. In diesem Rahmen konnte schließlich auch die finale und objektiv zutreffende ECF-Diagnose gestellt werden.

Fazit

Da die primär gestellte Diagnose über den Zeitraum der Behandlung bis zur klinischen Verschlechterung nicht unvertretbar gewesen sei (kein Diagnosefehler), seien auch keine weiteren Befunderhebungen zu veranlassen gewesen (kein Befunderhebungsfehler). Der Beklagten könne daher insgesamt kein Vorwurf gemacht werden.

Es zeigt sich erneut: Die Abwägung zwischen den mit einer Bildgebung verbundenen Risiken (Stichwort „Strahlenbelastung“) einerseits und der Gefahr, einen reaktionspflichtigen Befund gar nicht oder verspätet zu erheben, kann sich auf einem schmalen Grat bewegen. Eine fundierte Interpretation bereits vorliegender Befunde sowie eine stetige Beobachtung des klinischen Bildes können hierbei richtungsweisend sein. Vorwerfbare Fehlinterpretationen der Bildgebung bilden in der Gerichtspraxis hingegen eher die Ausnahme.

Arbeitsrecht

Fristlose Kündigung: Wann kommt sie infrage?

Arztpraxen und Kliniken stehen in ihrer Rolle als Arbeitgeber gelegentlich vor der Frage, ob die Gründe für eine fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers in der jeweiligen Situation ausreichen oder nicht. Die folgenden **sechs Fälle** wurden in den vergangenen zwölf Monaten vor den Arbeitsgerichten (ArbG) verhandelt und sind grundsätzlich auch im Gesundheitssektor, z. B. in einer Radiologie-Praxis, vorstellbar.

Gefälschter Impfpass

Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen gefälschten Impfausweis vor, ist eine fristlose Kündigung möglich. Dadurch, dass der Arbeitnehmer die unwahre Behauptung vollständigen Impfschutzes durch Vorlage eines falschen Impfnachweises zu belegen versucht hat, habe er das für eine auch nur befristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen verwirkt, so das AG Köln.

Neben der hohen kriminellen Energie, die der Arbeitnehmer gezeigt habe, und der Rücksichtslosigkeit gegenüber den wirtschaftlichen und moralischen Interessen des Arbeitgebers werden auch die besonders gewichtigen gesundheitlichen Interessen auf Kundenseite unterstrichen. Vor diesem Hintergrund konnte aus Sicht eines verständigen Arbeitgebers nicht mehr davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer den berechtigten Interessen des Arbeitgebers in Zukunft Beachtung schenken würde (ArbG Köln, Urteil vom 23.03.2022, Az. 8 Ca 6830/21).

„Krank“ wegen Prüfung

Lässt sich ein gesunder Auszubildender krankschreiben, um so eine Prüfung zu „schwänzen“, reicht auch das für eine fristlose Kündigung aus. Durch das Verhalten begeht der Aus-

zubildende eine schwere Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann dann gerechtfertigt sein. Darauf, ob es sich bei der Arbeitsunfähigkeits(AU)-Bescheinigung um eine Gefälligkeitsbescheinigung oder um eine erschlichene Bescheinigung gehandelt hat, kam es für die Kammer nicht an.

Eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist war dem Arbeitgeber nicht zuzumuten. Kein Auszubildender dürfe davon ausgehen, dass dessen Ausbilder es hinnimmt, falsche AU-Bescheinigungen vorgelegt zu bekommen, um sich den anstehenden Prüfungen, insbesondere wenn es sich um Nachholprüfungen handelt, zu entziehen (ArbG Siegburg, Urteil vom 17.03.2022, Az. 5 Ca 1849/21).

Verfälschte Gehaltsabrechnungen

Wenn ein Arbeitnehmer Gehaltsabrechnungen verfälscht, um damit einen Kredit erlangen zu können, ist ebenfalls eine fristlose Kündigung gerechtfertigt. Das Herstellen verfälschter Abrechnungen und deren Verwendung im Rechtsverkehr verletze zugleich die gegenüber dem Arbeitgeber begründete Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Ein derartiges Verhalten könne unter Berücksichti-

gung der Umstände des Einzelfalls eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (Landesarbeitsgericht [LAG] Hamm, Urteil vom 19.08.2021, Az. 8 Sa 1671/19).

Weitergabe privater E-Mails

Auch im folgenden Fall entschied das ArbG, dass eine fristlose Kündigung zulässig ist: Ein Arbeitnehmer, der Zugriff auf den PC und das E-Mail-Konto seines Arbeitgebers hat, liest unbefugt eine an den Vorgesetzten gerichtete E-Mail und fertigt von dem Anhang einer offensichtlich privaten E-Mail eine Kopie an. Die Kopie gibt der Arbeitnehmer an eine dritte Person weiter.

In der unbefugten Kenntnisnahme und Weitergabe fremder Daten liegt wegen der damit einhergehenden Verletzung von Persönlichkeitsrechten ein schwerwiegender Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht. Dieser Verstoß sei auch nicht durch die vom Arbeitnehmer vorgetragene Beweggründe, nämlich Beweise sichern zu wollen, gerechtfertigt gewesen (LAG Köln, Urteil vom 02.11.2021, Az. 4 Sa 290/21).

Chronisch zu spät

Kommt ein Arbeitnehmer wiederholt zu spät zur Arbeit (ohne dass zuvor deswegen eine Abmahnung des Arbeitgebers erteilt wurde) so kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an, ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht.

Der Vorwurf wiederholten Zuspätkommens könne i. d. R. nur den Ausspruch einer ordentlichen, nicht den einer fristlosen Kündigung rechtfertigen. Eine außerordentliche Kündigung aus diesem Grund komme ausnahmsweise nur dann in Betracht, wenn die Unpünktlichkeit des Arbeitnehmers

den Grad und die Auswirkung einer beharrlichen Verletzung (Verweigerung) seiner Arbeitspflicht erreicht habe (AG Düsseldorf, Urteil vom 24.02.2022, Az. 10 Ca 4119/21).

Praxisinventar nach Hause tragen

Ebenfalls von den jeweiligen Umständen abhängig ist die Entscheidung, wenn Arbeitgeber-Eigentum vom Arbeitnehmer mit nach Hause genommen wird. In dem zugrundeliegenden Fall hatte der Arbeitgeber angeordnet, dass während der Pandemie vorwiegend im Homeoffice gearbeitet werden soll. Der Arbeitnehmer nahm seinen Bürostuhl mit, da er keinen geeigneten Stuhl daheim gehabt habe. Der Arbeitgeber hielt das für eine „schwere Pflichtverletzung“.

Die unabgesprochene Mitnahme von Eigentum des Arbeitgebers nach Hause sei zwar eine Pflichtverletzung, die an sich eine fristlose Kündigung begründen könne. In der konkreten Situation reiche die Mitnahme des Bürostuhls aber *nicht* aus. Denn der Arbeitgeber habe während der Pandemie der Tätigkeit im Homeoffice generell Vorrang vor der Präsenztätigkeit im Büro eingeräumt, die dafür notwendige Ausstattung so kurzfristig aber nicht zur Verfügung gestellt (ArbG Köln, Urteil vom 18.01.2022, Az. 16 Ca 4198/21).

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- „BVerfG bestätigt einrichtungsbezogene Impflicht – und jetzt?“ in RWF Nr. 07/2022
- „Corona beim Chef verhindert Hochzeit der Mitarbeiterin: LAG bestätigt Schadenersatz“ in RWF Nr. 7/2022
- „Ausschluss der ordentlichen Kündigung bei einer Weiterbildung zum Facharzi“ in RWF Nr. 05/2022
- „Fristlose Kündigung vielleicht unwirksam? Dann schon vorausseilend Urlaub gewähren!“ in RWF Nr. 08/2021

Röntgenkongress 2022 DRG zählt rund 7.000 Röko-Teilnehmer

Beim 103. Deutschen Röntgenkongresses (Röko), der Ende Mai 2022 in Präsenz in Wiesbaden und zudem digital von Ende März bis Ende Juni stattfand, nahmen nach Angaben der Deutsche Röntgengesellschaft (DRG) insgesamt 6.960 Personen teil.

Je etwa die Hälfte der rund 7.000 Besucher nahm online bzw. vor Ort teil. Inhaltliche Schwerpunkte waren Diversity, Nachhaltigkeit, 50 Jahre CT (siehe „Die Entwicklung der Computertomografie ist bis heute faszinierend“, RWF Nr. 05/2022) und interventionelle Radiologie. Auch im Jahr 2023 soll der Röko digital und in Präsenz in Wiesbaden (voraussichtlich vom 17.05. - 20.05.2023) stattfinden.

Impressum



Herausgeber

Guerbet GmbH, Otto-Volger-Straße 11,
65843 Sulzbach/Taunus, Tel. 06196 762-0,
www.guerbet.de, E-Mail 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
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.