



Der Chefarzt-Dienstvertrag

Der Chefarztdienstvertrag - Zehn Basisinformationen
Reihe „Schacht Krankenhaus-Arbeitsrecht“

© Rechtsanwalt Stefan Schröter, Gunzenhausen

Der Chefarztdienstvertrag - Zehn Basisinformationen für Krankenhausbetreiber

Aufgaben, Vergütung, Vertretungsvereinbarungen und Mitbestimmungsrechte eines Chefarztes sind im Chefarztdienstvertrag geregelt.

Krankenhausbetreiber sind angewiesen auf Flexibilität in ihren Entscheidungen. Das versuchen sie auch in Dienstverträgen abzusichern.

In 10 Punkten erklärt dieser Aufsatz, wie weit das möglich ist.

1. Was ist ein Chefarztvertrag?

Ein Krankenhausträger bindet mehrere Chefarzte in seinen Häusern. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft hilft bei der Formulierung von Basisverträgen, so dass der Betreiber

- eine maximale Flexibilität behält für Umstrukturierungen
- den Chefarzt zu einem Abteilungsleiter machen kann
- den Abteilungsleiter zu einem ärztlichen Direktor machen kann.

2. Der Chefarzt wirkt an betrieblichen Entscheidungen des Krankenhausbetreibers mit.

Das ist natürlich nicht immer im Interesse des Krankenhausbetreibers. In Chefarztverträgen sind daher die Formulierungen „Einvernehmen“, „Benehmen“, „anhören“ und „vorschlagen“ eingebaut.

In welchem Maße der Chefarzt an Umstrukturierungen und Entwicklungsmaßnahmen des Hauses beteiligt wurde, muss der Krankenhausbetreiber akribisch nachweisen, um spätere Beschwerden oder sogar Klagen zu vermeiden.

3. Vorschlags- und Anhörungsrechte des Chefarztes

Rechtlich verbindlich sind Vorschläge des Chefarztes und dessen Sicht bei Anhörungen zwar nicht; jedoch muss der Chefarzt vor größeren Entscheidungen des Krankenhauses, vor allem wenn sie seine Abteilung betreffen, angehört werden.

4. Ohne Einverständnis des Chefarztes ist keine wirksame Maßnahme möglich

Die Formulierungen „Benehmen“ und „Einvernehmen“ führen nicht zur rechtlichen Bindung an Vorschläge des Arztes, können jedoch - wenn mit dem Chefarzt keine Einigung über Maßnahmen erzielt wird - zur Unwirksamkeit des gesamten Vorhabens führen.

Das „Einvernehmen“ bedeutet die Zustimmung des Chefarztes z.B. zu wichtigen Personalentscheidungen.

Wenn sie fehlt, sind neue Arbeitsverträge ggf. ungültig.

5. Wie wird die Vergütung im Chefarztvertrag geregelt?

Der Chefarzt erhält ein frei verhandelbares, jährliches Grundgehalt. Wenn Tarifbindung besteht, macht eine Anpassungsklausel Sinn: Was passiert, wenn der Tarifvertrag sich ändert?

Außerdem können Chefarzte Leistungen, die sie innerhalb des Krankenhauses bei Privatpatienten ambulant leisten, frei abrechnen.

Unverzichtbar ist im Dienstvertrag der Umgang mit Bonuszahlungen für die Umsetzung einer Zielvereinbarung.

6. Zielvereinbarungen regeln vereinbarte Leistungen

Wenn der Chefarzt schriftlich vereinbarte Ziele erreicht, sind Bonuszahlungen die Regel. Die Zielvereinbarung ist regelmäßig unwirksam, wenn das Ziel objektiv nicht erreicht werden kann.

Sog. Bonus-Malus-Regelungen beteiligen den Chefarzt an Verlusten des Krankenhauses.

Zu möglichen Zielen in einem Krankenhaus gehören z.B.

- Einführung neuer Behandlungsmethoden
Krankenhäuser können beispielsweise im Rahmen des sogenannten NUB-Verfahrens bis zum 31.10. beim Institut für Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK) auf Antrag prüfen lassen, ob eine Innovation im bestehenden DRG-System bereits enthalten ist.

- Maßnahmen und Ergebnisse der Qualitätssicherung
Die Qualitätssicherung im Krankenhaus hat immense Bedeutung.
Schlechte Qualität kann künftig planungsrechtliche Konsequenzen haben und könnte über Aufnahme (oder Verbleib) eines Krankenhauses im Krankenhausplan des jeweiligen Bundeslandes entscheiden.
Auch bei der Vergütung kann sich Qualitätssicherung bemerkbar machen. Der gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) legt fest, für welche Leistungen zukünftig Qualitätszuschläge und Qualitätsabschläge festgelegt werden - und wie die Qualität der Leistungen zu bemessen ist.
- die Inanspruchnahme nicht-ärztlicher Wahlleistungen
Krankenhausbetreiber sind interessiert, ihre Umsätze zu optimieren. Das gelingt auch durch nicht-ärztliche Wahlleistungen, wie z.B. Unterbringung in einem Einbettzimmer nach spezifischer Leistungsbeschreibung oder Unterbringung und Verpflegung einer Begleitperson.
- Beteiligung an Strukturmaßnahmen
Chefärzte können durch Zielvereinbarung beteiligt werden an Entscheidungen über die Erhöhung der Planbettenzahl oder die Etablierung neuer Hauptabteilungen, bzw. Belegabteilungen.

Tipps: Um den Anschein zu vermeiden, dass die Klinik „zu Lasten der Patienten spart“, sollten Boni bereits bei Budgeteinhaltung gezahlt, der Budgetplan jährlich angepasst und der Chefarzt echte Mitspracherechte erhalten.

Dies schafft Rechtssicherheit und Leistungsanreize.

Eine erfolgsabhängige Höhe von Boni bei eigenem Liquidationsrecht ist ebenfalls sehr positiv erprobt.

7. Was tun, wenn der Chefarzt krank ist?

Grundsätzlich kann der Chefarzt für die Dauer von 6 Wochen Entgeltfortzahlung beanspruchen. In vielen Verträgen wird die gesetzliche Entgeltfortzahlungsverpflichtung zugunsten von Chefärzten zeitlich ausgedehnt.

Derartige Klauseln, wie auch Klauseln zur Fortdauer des Liquidationsrechtes im Krankheitsfalle, belasten einen Krankenhausträger erheblich und bieten keinen Anreiz „für schnelle Wiedergenesung“ des Chefarztes.

8. Wenn der Chefarzt Urlaub macht

30 Tage im Jahr (plus Fortbildungsurlaub ca. zwei Wochen) sind gängige vertragliche Regelungen in einem Chefarztvertrag.

Bei der Vertragsgestaltung des Chefarztes muss darauf geachtet werden, dass er alle ärztlichen Wahlleistungen erbringen kann, welche der abwesende Chefarzt erbrachte.

Bei der Inanspruchnahme „ärztlicher Leistungen“ als Wahlleistungen kann die Wahl nicht auf einzelne liquidationsberechtigte Ärzte des Krankenhauses beschränkt werden, sodass sich für den Fall der unvorhergesehenen Verhinderung des Wahlarztes der jeweiligen Fachabteilung, der Patient mit der Übernahme seiner Aufgaben durch einen ausdrücklich benannten ständigen, ärztlichen Vertreter einverstanden erklären muss.

9. Können Chefarztdienstverträge wirksam befristet werden?

Krankenhausträger möchten flexibel planen können und müssen das auch. Daher ist es ihr Interesse, Chefarztdienstverträge zu befristen.

Dieses Anliegen unterliegt strikten Gesetzesbestimmungen. Wenn diese verletzt sind, ist die Befristung unwirksam, und automatisch gilt der Chefarztdienstvertrag als unbefristet.

Lesen Sie bitte unseren ausführlichen Aufsatz dazu.

10. Gilt für den Chefarzt eine Probezeit?

Wie in allen anderen Arbeitsverträgen mit Führungskräften kann die Probezeit sechs Monate betragen.

Innerhalb dieser Zeit ist der Chefarzt mit nur vier Wochen Frist kündbar, wenn dies vertraglich vereinbart ist. Das gilt für beide Seiten. Probezeiten können nicht vereinbart werden, wenn ein Oberarzt in demselben Haus eine Chefarztposition bekleiden will, also aufsteigt.

Auch zur Erprobung sind befristete Arbeitsverträge möglich.

Weitere Fragen unserer Mandanten:

- Wie können wir Entwicklungsklauseln in den Arbeitsvertrag einbringen, damit flexibel agieren können?
- Wann können wir fristlos kündigen?
- Können wir eine Altersgrenze in den Dienstvertrag aufnehmen?
- Soll der Chefarzt bei Personalentscheidungen mitentscheiden können?
- Gilt der Kündigungsschutz auch für „leitende Angestellte“?
- Welche Besonderheiten gelten bei kirchlichen Einrichtungen?
- In welcher Höhe existiert das sogenannte Annahmeverzugslohnrisiko?
- Muss vor Ausspruch einer Kündigung der Personal-, bzw. Betriebsrat oder die Mitarbeitervertretung beteiligt werden?
- Besteht die Möglichkeit, im Hinblick auf Bonus-, bzw. Sonderzahlungen Widerrufsvorbehalte zu vereinbaren?

Ich freue mich auf Ihre Fragen!



Rechtsanwalt Stefan Schröter

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Medizinrecht

Fachanwalt für Versicherungsrecht

Telefon: 09831 6707-14/-15 (Assistenz: Frau Julia Reiser und Frau Lisa Zier)

Mail: s.schroeter@dres-schacht.de

www.schacht-unternehmeranwaelte.de