



Anstellung von
Neurochirurgen mit
Folgeproblemen

Direkte Konkurrenz
durch einen externen
Unfallchirurgen

KRANKENHAUSRECHT

Konkurrenz durch niedergelassene Ärzte in der Klinik des Chefarztes – Was kann man tun?

von RA und FA für Arbeits- und Medizinrecht Dr. Tilman Clausen, armedis Rechtsanwälte, Hannover, www.armedis.de

! Chefarzte bekommen in ihren Kliniken immer mal wieder unliebsame Konkurrenz von niedergelassenen Ärzten, die dort auf Teilzeitbasis angestellt werden oder als Honorarärzte auftreten. Oft ist der Ärger groß und der Chefarzt stellt sich die Frage: Kann man dagegen etwas tun? Dass Chefarzte solche Entwicklungen keineswegs immer hinnehmen müssen, zeigt ein aktueller Fall aus der anwaltlichen Beratungspraxis. |

Der Fall: Unerwünschte Konkurrenz durch externe Ärzte

Der Chefarzt einer größeren Klinik für Orthopädie und Unfallchirurgie ärgerte sich in zweifacher Hinsicht über Konkurrenz in seiner Klinik:

- Zunächst hatte die Geschäftsführung seines Krankenhausträgers zwei niedergelassene Fachärzte für Neurochirurgie in seiner Klinik angestellt, die dort Operationen durchführen, die zur Facharztausbildung in der Neurochirurgie gehören, für Orthopäden und Unfallchirurgen jedoch fachfremd sind. Beide Ärzte hatten durch den Krankenhausträger einen Anstellungsvertrag mit einer monatlichen Bruttovergütung von 450 Euro erhalten – in der Hoffnung, dass man damit sozialversicherungsrechtliche Probleme vermeiden würde. Beide Ärzte operierten die von ihnen mitgebrachten Patienten in der Klinik des Chefarztes. Die prä- und postoperative Betreuung blieb dem Chefarzt und seinen nachgeordneten Ärzten überlassen, die sich damit auf für sie fachfremdes Gebiet begeben mussten. Dabei war es bei postoperativ eingetretenen Komplikationen bereits zwei Mal zu kritischen Situationen gekommen.
- Einige Zeit später stellte die Geschäftsführung des Krankenhausträgers zusätzlich einen niedergelassenen Unfallchirurgen zu gleichen Konditionen in der Klinik des Chefarztes an. Dieser begann dort, endoprothetische Versorgungen von Hüft- und Kniegelenken durchzuführen, obwohl der Chefarzt sich auf diese Leistungen spezialisiert hatte, sodass hier ein unmittelbares Konkurrenzverhältnis bestand.

Dem Chefarzt „platzte daraufhin der Kragen“ und er zog einen Anwalt hinzu, um Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Die ergriffenen Gegenmaßnahmen

Der Anwalt riet dem Chefarzt, die Geschäftsführung seines Krankenhausträgers anzuschreiben und diese davon in Kenntnis zu setzen, dass er jegliche Haftung für die prä- und postoperative Betreuung der neurochirurgischen Patienten ablehnen würde. Er solle auf einer schriftlichen Vereinbarung beste-

hen, mit der er hier im Innenverhältnis mit dem Krankenhausträger von jeglicher Haftung freigestellt wird. Dies sei vor dem Hintergrund wichtig, dass die Nachbehandlung von Patienten nach Operationen in einem fachfremden Gebiet oder erkennbar außerhalb der eigenen Kompetenz ein Übernahmeverschulden darstellt, das in einen groben Behandlungsfehler münden kann.

Zulässigkeit von Konkurrenz hängt von Entwicklungsklausel ab

Hinsichtlich des Unfallchirurgen, der dem Chefarzt Konkurrenz macht, wurde er von seinem Anwalt auf die Entwicklungsklausel in seinem Chefarztdienstvertrag verwiesen. Diese Entwicklungsklausel regelt zwar das Recht, weitere Abteilungsärzte in der Klinik des Chefarztes einzustellen oder Belegärzte zuzulassen und damit in die Rechte des Chefarztes einzugreifen; die Voraussetzungen, unter denen dem Krankenhausträger dieses Recht zusteht, werden jedoch nicht genannt. Dies führt dazu, dass diese Entwicklungsklausel nach der grundlegenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 12. Januar 2005, Az. 5 AZR 264/04) wegen Verstoßes gegen § 307 BGB als unwirksam angesehen werden muss. Der Chefarzt könne somit sowohl bei dem Unfallchirurgen als auch bei den Fachärzten für Neurochirurgie verlangen, dass diese seine Klinik wieder verlassen – wobei es ihm auf die Fachärzte für Neurochirurgie primär nicht ankam, da er diese nicht als seine unmittelbaren Konkurrenten ansah.

Schlussendlich forderte der Chefarzt vom Krankenhausträger, dafür zu sorgen, dass der Unfallchirurg die Klinik wieder verlässt oder sich zumindest auf Operationen beschränkt, die nicht unmittelbar zu seinem Schwerpunkt gehören. Außerdem forderte er – ebenfalls per anwaltlichem Anschreiben – eine Regelung ein, die ihm im Innenverhältnis von jeglicher Haftung für die prä- und postoperative Betreuung der Patienten der Neurochirurgen freistellt.

Klage vor dem Arbeitsgericht wurde entbehrlich

Die Geschäftsführung des Krankenhausträgers entsprach den Wünschen des Chefarztes in vollem Umfang. Somit wurde der Weg vor das Arbeitsgericht, der dem Krankenhausträger als nächster Schritt angekündigt worden war, entbehrlich.

FAZIT | Chefarzte, die sich in ihren Kliniken unliebsamer Konkurrenz von niedergelassenen Ärzten, die dort auf Teilzeitbasis angestellt werden oder als Honorarärzte auftreten, ausgesetzt sehen, haben eine Reihe von Möglichkeiten, wie darauf reagiert werden kann.

Grundsätzlich sollte versucht werden, Probleme, die aus der Tätigkeit dieser Ärzte resultieren, direkt mit dem Krankenhausträger zu klären. Dabei kommt es hinsichtlich der Möglichkeiten, die dem Chefarzt dabei zur Verfügung stehen, maßgeblich auf den Inhalt der Entwicklungsklausel seines Chefarztdienstvertrages an: In Chefarztdienstverträgen, die vor dem Jahre 2006 abgeschlossen wurden, dürften diese Klauseln vielfach als Allgemeine Geschäftsbedingungen gegen § 307 BGB verstoßen und deshalb unwirksam sein. Sollten die Chefarztdienstverträge dagegen jüngeren Datums sein, kommt es auf den Einzelfall an. Hier kann es sich anbieten, auf anwaltliche Hilfe zurückgreifen und gegebenenfalls vor dem Arbeitsgericht zu klagen. Die Erfolgchancen sollten aber vorab sorgfältig geprüft werden.

Entscheidende Frage: Wie ist die Entwicklungsklausel gefasst?

Chefarzt konnte beide Forderungen durchsetzen

Probleme am besten zunächst direkt mit dem Krankenhaus klären