

► Chefarztvertrag

DKI-Krankenhausbarometer 2017: Chefarztverträge haben sich gewandelt

| In den vergangenen zehn Jahren haben sich die Chefarztverträge in deutschen Krankenhäusern enorm gewandelt. Der Trend geht weg vom Liquidationsrecht hin zur Erlösbeteiligung. Das ist eines der Ergebnisse des Krankenhaus-Barometers 2017. An der schriftlichen repräsentativen Umfrage des Deutschen Krankenhaus-Instituts (DKI) beteiligten sich bundesweit 234 Krankenhäuser mit mehr als 100 Betten. |

■ Ergebnisse des DKI-Krankenhaus-Barometers 2017: Chefarztverträge im Wandel

- **Liquidationsrecht:** In den Chefarztverträgen, die in den vergangenen drei Jahren neu abgeschlossen wurden, erhielten 29,4 Prozent der Chefarzte das Liquidationsrecht. 2007 waren es noch 59,4 Prozent.
- **Erlösbeteiligung:** Der Anteil der Chefarztverträge mit Erlösbeteiligung stieg von 58 Prozent auf 73 Prozent.
- **Nebentätigkeiten:** 80 Prozent der älteren Chefarztverträge sahen vor, Nebentätigkeiten in den vertraglichen Dienstaufgabenkatalog zu integrieren, 2017 waren es nur noch 60 Prozent.
- **Chefarzt als „Leitender Angestellter“:** 2007 hatte jeder fünfte Chefarzt den Status eines „Leitenden Angestellten“ i. S. d. Kündigungsschutzrechts (CB 03/2017, Seite 9), 2017 waren es 14 Prozent.
- **Zielvereinbarungen:** 2007 schlossen 84 Prozent der Krankenhäuser mit Chefarzten Zielvereinbarungen ab, 2017 waren es nur noch 62 Prozent. 2017 vereinbart wurden hauptsächlich Qualitätsziele (74 Prozent), organisatorische Ziele (73 Prozent), patientenorientierte Ziele (62 Prozent) und mitarbeiterorientierte Ziele (54 Prozent).

Ökonomische Ziele vereinbarten 17 Prozent der befragten Kliniken mit allen Chefarzten und 37 Prozent mit vielen Chefarzten. 26 Prozent der Kliniken verzichteten komplett darauf, ökonomische Ziele zu vereinbaren.

➡ **QUELLE**

- DKI (Hrsg.): Krankenhaus-Barometer. Umfrage 2017. Düsseldorf, November 2017, als PDF online unter www.dkgev.de > Publikationen & Downloads > Krankenhaus-Barometer.



IHR PLUS IM NETZ
Volltext online

► Arbeitsrecht

EuGH: Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgeber gilt nicht unbegrenzt

| Kirchliche Arbeitgeber dürfen nicht pauschal für die Besetzung jeder Stelle eine bestimmte Religionszugehörigkeit fordern. Das religiöse Bekenntnis eines Arbeitnehmers darf nur als Einstellungskriterium herangezogen werden, wenn dies für die Tätigkeit erforderlich ist (Europäischer Gerichtshof [EuGH], Urteil vom 17.04.2018, Az. C-414/16. |

Geklagt hatte eine konfessionslose Bewerberin, die sich auf eine projektbezogene befristete Referentenstelle bei der Diakonie beworben hatte und wegen ihrer Konfessionslosigkeit abgelehnt wurde. Vor dem EuGH bekam die Bewerberin recht. Welche Folgen das Urteil für Chefarzte in kirchlichen Einrichtungen hat, erläutert der CB in einem Folgebeitrag.



SIEHE AUCH
Folgebeitrag im CB