

Klinikrundbrief

Inhaltsverzeichnis

In eigener Sache

A. Rechtsprechung

1. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 22.10.2014:
Zum Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgeber
2. Sozialgericht Hamburg, Urteil vom 27.08.2014:
Verlegung von Arztstellen von einem Medizinischen Versorgungszentrum in ein anderes

B. Aktuelles

Schwangere Ärztinnen im Operationssaal

DR. HALBE
RECHTSANWÄLTE
MEDIZINRECHT

In eigener Sache

DR. HALBE RECHTSANWÄLTE nunmehr auch auf Facebook präsent:

Zukünftig sind wir mit unserer Kanzlei auch auf Facebook präsent. Unter <https://www.facebook.com/DRHALBERECHTSANWAELTE?fref=ts> finden Sie ab sofort auch alle relevanten Neuigkeiten zu unserer Kanzlei. Sie können uns gerne liken und erhalten dann auf Facebook automatisch alle News aus dem Hause Dr. HALBE RECHTSANWÄLTE. Das Bewährte bleibt jedoch beim alten: Den Newsletter mailen wir Ihnen auch weiterhin in der gewohnten Art und Weise zu.

A. Rechtsprechung

1. Zum Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgeber

Durch Beschluss vom 22.10.2014 hat das Bundesverfassungsgericht der Verfassungsbeschwerde eines kirchlichen Krankenhausträgers gegen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts stattgegeben und – erneut – die besondere Qualität des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts hervorgehoben.

Es ging um die Kündigung, die ein katholischer Krankenhausträger gegenüber einem seiner Chefarzte ausgesprochen hatte. Dieser Chefarzt war bereits seit dem Jahr 2000 in dem Krankenhaus tätig. In dem Arbeitsvertrag wurde ausdrücklich Bezug genommen auf die katholische Ausrichtung des Krankenhauses und auf die damit verbundenen Loyalitätspflichten der Arbeitnehmer. Gem. § 10 Abs. 4 Nr. 2 des Dienstvertrages sollte ein grober Verstoß gegen kirchliche Grundsätze, wie z. B. die Erklärung des Kirchenaustritts, die Beteiligung an einer Abtreibung sowie das Leben in kirchlich ungültiger Ehe oder eheähnlicher Gemeinschaft die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ermöglichen.

Zu Beginn des Dienstverhältnisses war der Kläger des Ausgangsverfahrens nach katholischem Ritus in erster Ehe verheiratet. Im Jahr 2005 trennten sich die Eheleute. Zwischen 2006 und 2008 lebte der Arzt mit einer neuen Lebensgefährtin zusammen. Dieser Sachverhalt war dem Geschäftsführer des Krankenhausträgers zumindest seit Herbst 2006 bekannt. Nach der Scheidung des Chefarztes von seiner ersten Ehefrau heiratete er im August 2008 seine Lebensgefährtin standesamtlich. Nachdem der Krankenhausträger im November 2008 hiervon Kenntnis erlangt hatte, fanden diverse Gespräche über die Auswirkungen dieser zweiten Eheschließung auf das Dienstverhältnis statt. Schließlich kündigte der Krankenhausträger das Dienstverhältnis im März 2009 ordentlich mit Wirkung zum 30.09.2009.

Der Chefarzt erhob hiergegen Kündigungsschutzklage und obsiegte in allen Instanzen. Der Krankenhausträger legte gegen die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes Verfassungsbeschwerde ein.

Das Bundesverfassungsgericht gab der Verfassungsbeschwerde statt, weil nach seiner Auffassung das Bundesarbeitsgericht die Bedeutung des grundgesetzlich garantierten Selbstbestimmungsrechts der Religionsge-

meinschaften und sonstiger weltanschaulicher Gemeinschaften nicht in dem gebotenen Maß beachtet habe. Zur Begründung führt das Gericht folgende grundlegenden Erwägungen an:

Im Fall eines arbeitsrechtlichen Konflikts zwischen einem kirchlichen Arbeitgeber und einem seiner Arbeitnehmer haben die staatlichen Arbeitsgerichte auf einer ersten Prüfungsstufe festzustellen, ob die betroffene Einrichtung an der Verwirklichung des kirchlichen Grundauftrags teilnimmt. Dabei geht es um eine Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses der betroffenen Kirche. Die Bindung an den kirchlichen Auftrag ist dann zu bejahen, wenn der Zweck der Vereinigung auf die Erreichung eines Zieles gerichtet ist, das – im Fall der christlichen Kirchen – der Entfaltung und Wirksamkeit des christlichen Sendungsauftrages in Staat und Gesellschaft dient. Dazu gehört die karitative Betätigung der christlichen Kirchen. Außerdem muss eine hinreichende institutionelle Verbindung zu einer Religionsgemeinschaft bestehen. Darunter ist sowohl die personelle Verflechtung der Einrichtung mit der jeweiligen Religionsgemeinschaft als auch die Möglichkeit zur unmittelbaren Einflussnahme durch die Religionsgemeinschaft zu verstehen. Diese Voraussetzungen waren im Streitfall erfüllt.

Des Weiteren haben die Arbeitsgerichte auf dieser ersten Prüfungsstufe festzustellen, ob eine bestimmte Loyalitätsobliegenheit Ausdruck eines kirchlichen Glaubenssatzes ist und welches Gewicht dieser Loyalitätsobliegenheit und einem Verstoß dagegen nach dem kirchlichen Selbstverständnis zukommt. Das Bundesverfassungsgericht verweist insoweit auf die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“, die ausweislich des Dienstvertrages zu den Rechtsgrundlagen des Dienstverhältnisses gehörte. In dieser Grundordnung sind u.a. Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten. Diese Loyalitätsobliegenheiten sind abgestuft sowohl nach der Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zur katholischen Kirche, zu einer christlichen Kirche oder zu keiner christlichen Kirche. Eine weitere Abstufung betrifft die Position der Mitarbeiter in der Hierarchie der jeweiligen Einrichtung. Leitende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unterliegen erhöhten Anforderungen. Als besonders schwerwiegender Verstoß wird in der „Grundordnung“ unter anderem der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe angeführt, nicht aber das Leben in einer eheähnlichen Gemeinschaft.

Das Bundesverfassungsgericht statuiert für die staatlichen Arbeitsgerichte die grundsätzliche Verpflichtung, diese seitens der katholischen Kirche aufgestellten Prinzipien als vorgegeben zu akzeptieren. Zu überprüfen seien diese Bedingungen lediglich darauf hin, ob im Einzelfall unannehmbare Anforderungen an die Arbeitnehmer gestellt würden. Dies sei jedenfalls dann der Fall, wenn die Loyalitätsobliegenheit oder deren Gewichtung im Kündigungsfall gegen Grundprinzipien der Rechtsordnung verstoße, wenn sie auf willkürlichen Erwägungen beruhe oder wenn im Ergebnis offensichtlich ein durch die Europäische Menschenrechtskonvention geschütztes Recht in seinem Kern verletzt werde. Derartige Grenzverletzungen verneint das Bundesverfassungsgericht im konkreten Fall. Hierzu verweist das Bundesverfassungsgericht auch darauf, dass die Loyalitätspflichten dem betroffenen Arzt bekannt waren. Es führt weiter aus, dass er sich freiwillig aufgrund eines eigenen Entschlusses diesen Regelungen unterworfen habe.

Auf der anderen Seite stellt das Bundesverfassungsgericht fest, dass zu Gunsten des Arztes der grundgesetzliche Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 GG) zu berücksichtigen sei. Außerdem kenne das staatliche Kündigungsschutzrecht keinen absoluten Kündigungsgrund. Es müssten deshalb in jedem Einzelfall alle wesentlichen Umstände berücksichtigt werden. Es sei sodann eine eingehende Abwägung der beiderseitigen Rechtspositionen vorzunehmen. Im konkreten Fall gibt das Bundesverfassungsgericht dem Bundesarbeitsgericht auf, den Gedanken des Vertrauensschutzes in diese Abwägungen einzubeziehen. Anders als in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vorgesehen, war nach § 10 Abs. 4 Nr. 2 des Arbeitsvertrages das Leben in nichtehelicher Lebensgemeinschaft dem Leben in kirchlich ungültiger Ehe gleichgestellt, so dass Verstöße gegen diese Obliegenheiten als gleichgewichtig anzusehen seien. Vor diesem Hintergrund habe der Chefarzt möglicherweise darauf vertrauen dürfen, dass die zweite Eheschließung keine Kündigung nach sich ziehen werde, weil das vorherige Leben in einer unehelichen Lebensgemeinschaft seinem Arbeitgeber bekannt gewesen sei und keine Sanktionen nach sich gezogen habe. Andererseits sei zu berücksichtigen, dass der Chefarzt freiwillig die Loyalitätsobliegenheiten auf sich genommen habe. Es sei schließlich auch zu erwägen, ob ein Arbeitgeber auch den dauerhaften Verstoß gegen eine Loyalitätsobliegenheit, wie im Fall einer nach kirchlicher Auffassung unzulässigen Eheschließung, tolerieren müsse.

Im Ergebnis ist daher festzustellen, dass das Bundesverfassungsgericht einerseits das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften gestärkt hat. Andererseits wird es aber auch in Zukunft darum gehen, den jeweiligen Einzelfall in allen Facetten zu prüfen. Unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes dürfte auch in Zukunft das Verhalten des betroffenen Arbeitgebers in vergleichbaren Fällen eine nicht unerhebliche Rolle spielen. Die erneute Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bleibt abzuwarten.

2. Verlegung von Arztstellen von einem Medizinischen Versorgungszentrum in ein anderes

Bereits durch Urteil vom 23.03.2011 entschied das Bundessozialgericht, dass der Antrag eines Trägers mehrerer Medizinischer Versorgungszentren, eine angestellte Ärztin, die in einem der MVZ tätig war, in einem anderen MVZ tätig werden zu lassen, nicht genehmigt werden kann. Das Bundessozialgericht stützte seine Entscheidung darauf, dass eine solche Verlegung von Arztstellen von einem MVZ in ein anderes nach den gesetzlichen Regelungen nicht vorgesehen ist.

Wohl in Anbetracht dieser Entscheidung hatte sich in Hamburg der Betreiber zumindest zweier Medizinischer Versorgungszentren einen anderen Weg überlegt:

Die Klägerin wollte ein MVZ schließen, in dem drei angestellte Ärzte in Vollzeit beschäftigt waren. Sie beabsichtigte, diese drei Ärzte in Zukunft in einem weiteren von ihr betriebenen MVZ tätig werden zu lassen. Um dieses Ziel zu erreichen, beantragte die Klägerin beim Zulassungsausschuss für Ärzte die Umwandlung der Anstellungsgenehmigungen für die drei Ärzte in drei Zulassungen sowie die Zulassung der vormals angestellten Ärzte zur vertragsärztlichen Versorgung. Zugleich erklärten die drei betroffenen Ärzte ihren Verzicht auf diese soeben erst erworbenen Zulassungen, um in dem Ziel-MVZ als Angestellte tätig zu werden. Außerdem beantragte die Klägerin, die Anstellungen der drei Ärzte in dem zweiten MVZ zu genehmigen.

Das Sozialgericht Hamburg beschied die Klägerin, dass in diesem Modell offensichtlich die beteiligten Ärzte von vorneherein nicht die Absicht hatten, von den ihnen zunächst erteilten Zulassungen im Sinne einer Fortfüh-

zung der vertragsärztlichen Tätigkeit Gebrauch zu machen. Dies ergebe sich daraus, dass die Ärzte schon vor dem Erwerb der Zulassungen erklärt hatten, dass diese in Anstellungen in einem – weiteren – Medizinischen Versorgungszentrum umgewandelt werden sollten. Die Bescheide, mit denen diese Vorgänge vollzogen bzw. genehmigt worden waren, seien daher rechtswidrig und deshalb zu Recht aufgehoben worden.

Diese Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig; die Revision ist beim Bundessozialgericht anhängig. Das Bundessozialgericht hat allerdings bereits einmal entschieden, dass ein Arzt, der sich um eine Zulassung bewirbt mit dem erklärten Ziel, diese sofort in eine Berufsausübungsgemeinschaft einzubringen, um sich dort anstellen zu lassen, als Nachfolger für einen ausgeschriebenen Versorgungsauftrag nicht in Betracht kommt (Urteil vom 11.12.2013). Deshalb ist zu erwarten, dass das Bundessozialgericht die Entscheidung des Sozialgerichts Hamburg bestätigen wird.

Der Gesetzgeber ist allerdings bestrebt, die bestehende Rechtslage zu Gunsten medizinischer Versorgungszentren abzuändern. In dem Entwurf für das GKV-Versorgungsstärkungsgesetz ist auch eine Änderung des § 24 Abs. 7 S. 1 Ärzte-ZV vorgesehen, nach der eine genehmigte Anstellung verlegt werden darf, sofern Gründe der vertragsärztlichen Versorgung dem nicht entgegenstehen.

Nach der gegenwärtigen Planung könnte diese Gesetzesänderung bereits zum 01.08.2015 in Kraft treten. Wenn der Gesetzesentwurf in diesem Punkt unverändert verabschiedet wird, wird also schon bald ein deutlich flexiblerer Umgang mit Arztstellen eines MVZ möglich sein.

3. Aktuelles

Schwangere Ärztinnen im Operationssaal

Bisher werden schwangere Ärztinnen weitgehend aus den Operationssälen verbannt. Junge Chirurginnen und Orthopädinnen, die etwa ihre Weiterbildung zur Fachärztin vorantreiben wollen oder auch Fachärztinnen, die nicht länger als notwendig auf ihre operierende Tätigkeit verzichten wollen, bringen neuerdings Bewegung in diese Situation.

Bei der Bewertung der möglichen Gefährdungen der Schwangeren und ihres ungeborenen Kindes ist zu berücksichtigen, dass moderne Methoden

und technische Möglichkeiten einen weitergehenden Schutz gewährleisten, als dies in der Vergangenheit möglich war. So kann etwa durch das Tragen doppelter Indikatorhandschuhe und den Einsatz stichsicheren Instrumentariums das Gefährdungspotential reduziert werden. Bei Verwendung von intravenösen und regionalen Anästhesieverfahren braucht nicht mit Narkosegasen gearbeitet zu werden. Weitere Möglichkeiten zur Risikominimierung bestehen darin, die schwangeren Ärztinnen ausschließlich bei elektiven und körperlich wenig anstrengenden Operationen einzusetzen und zwar nur an Patienten, die nachweislich Hepatitis und HIV-negativ sind. Auch kann dafür gesorgt werden, dass nicht in einem beengten Operationsfeld gearbeitet wird, dass während der Operation keine ionisierenden Strahlen verwendet werden und dass keine stehende Tätigkeit über einen Zeitraum von mehr als zwei Stunden ausgeübt werden muss.

Wenn die Frage ansteht, ob und inwieweit eine schwangere Ärztin weiterhin operieren darf, sollte in jedem Fall Rücksprache mit der zuständigen Landesaufsichtsbehörde gehalten werden, um dann nach einer individuellen Risikobeurteilung eine angemessene Entscheidung finden zu können.

Herausgeber:

DR. HALBE RECHTSANWÄLTE

Im MediaPark 6A

50670 Köln

Telefon 0221 57779-0

Telefax 0221 57779-10



Robert-Koch-Platz 7

10115 Berlin

Telefon 030 787186-73

Telefax 030 787186-94

dr.halbe@medizin-recht.com
www.medizin-recht.com

Sämtliche Angaben und Inhalte auf unseren Web-Seiten dienen ausschließlich der allgemeinen juristischen Information durch den jeweiligen Nutzer und können nicht die aktuellsten rechtlichen Entwicklungen, insbesondere neueste Urteile, Gesetze und/oder Erlasse berücksichtigen. Wir übernehmen auch keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der von uns zur Verfügung gestellten Informationen. Diese stellen auch keinen Ersatz für eine Rechtsberatung oder ein rechtliches Gutachten dar, obgleich diese nach bestem Wissen und Gewissen erhoben wurden.