



## Klinikrundbrief

### Inhaltsverzeichnis

#### **A. Rechtsprechung**

1. Verwaltungsgericht Stuttgart, Urteil vom 07.05.2015:  
Vergütung neuer Untersuchungs- und Behandlungsmethoden
2. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.12.2015:  
Wirksamkeit von Altersgrenzenklauseln in Formulararbeitsverträgen

#### **B. Aktuelles**

Noch kein Ende: Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Ärzten in der Weiterbildung

---

#### **A. Rechtsprechung**

##### **1. Vergütung neuer Untersuchungs- und Behandlungsmethoden**

In einem bemerkenswerten Urteil hat das Verwaltungsgericht Stuttgart zu der Frage Stellung bezogen, ob die Schiedsstelle bei der Entscheidung über die Vergütung einer neuen Untersuchungs- und Behandlungsmethode (NUB) das Qualitätsgebot des § 2 Abs. 1 S. 3 Fünftes Sozialgesetzbuch (SGB V) beachten muss (Urteil vom 07.05.2015).

Gegenstand des Rechtsstreits war das Entgelt für die NUB „medikamentenfreisetzender Koronarstent, komplett bioresorbierbar“ für den es noch keine Fallpau-schale gibt, so dass die Vergütung gemäß § 6 Abs. 2 Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) zwischen Krankenhaus und Krankenkassen ausgehandelt werden musste. Geklagt hatten mehrere Krankenkassen, nachdem die Schiedsstelle das Entgelt pro Stent auf 3.300 Euro festgesetzt hatte. Sie vertraten der Auffassung,

die Schiedsstelle habe kein Entgelt festlegen dürfen. Zur Begründung furhten sie an, die streitgegenständliche NUB genüge nicht den Anforderungen des Qualitatsgebots des § 2 Abs. 1 S. 3 SGB V. Nach dieser Norm müssen Qualität und Wirksamkeit von Leistungen, die mit den gesetzlichen Krankenkassen abgerechnet werden sollen, dem allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse entsprechen und den medizinischen Fortschritt berücksichtigen. Die Klägerinnen argumentierten, bei den komplett bioresorbierbaren Stents sei nicht klar, ob ihre Vorteile die gegenüber herkömmlichen Behandlungsmethoden um das Zehnfache höheren Kosten rechtfertigen. Wirksamkeit und Qualität seien nicht durch entsprechende Studien nachgewiesen. Die Anforderungen einer evidenzbasierten Medizin seien damit nicht erfüllt.

Etwas anderes ergebe sich, so die Klägerinnen, auch nicht aus § 137c Abs. 1 SGB V, wonach der Gemeinsame Bundesausschuss (GBA) bei unwirksamen oder schädlichen NUB verbieten kann, dass diese zulasten der gesetzlichen Krankenkassen erbracht werden. Die Norm sei nicht als Freifahrtschein für Krankenhäuser zu verstehen, bis zum Verbot durch den GBA ohne Nachweis von Qualität und Wirksamkeit NUB zu erbringen und abzurechnen.

Das Verwaltungsgericht hat sich dieser Argumentation nicht angeschlossen und die Klage abgewiesen.

Zur Begründung furht das Gericht aus, § 6 Abs. 2 KHEntgG betreffe die Vergütungshöhe für NUB unabhängig von der Frage, ob der Patient gesetzlich, privat oder gar nicht krankenversichert sei. Damit könne das Qualitätsgebot des § 2 Abs. 1 S. 3 SGB V, das ausschließlich gesetzlich versicherte Patienten betreffe, schon keine uneingeschränkte Geltung beanspruchen.

Entgegen der Ansicht der Klägerinnen sei § 137c Abs. 1 SGB V eine generelle Erlaubnis zur Erbringung und Abrechnung von NUB zu entnehmen. Dies zeige schon ein Vergleich mit der Parallelregel des § 135 Abs. 1 S. 1 SGB V für NUB im ambulanten Bereich. Dort sei die Anerkennung des diagnostischen und therapeutischen Nutzens durch den GBA als Voraussetzung der Abrechnungsfahigkeit explizit normiert. Daraus folge aber im Umkehrschluss für den stationären Bereich, dass NUB dort bis zu ihrem Verbot durch den GBA von den gesetzlichen Krankenkassen zu bezahlen seien. Damit widerspricht das Gericht einer vom Bundessozialgericht Anfang 2013 geäußerten Rechtsauffassung (Urteil vom 21.03.2013).

Zudem argumentiert das Gericht mit dem Gesetzeszweck des § 6 Abs. 2 KHEntgG. Die Norm diene nach dem Willen des Gesetzgebers der Innovationsförderung. Ziel sei, Krankenhäusern die frühzeitige Abrechnung von NUB zu ermög-

lichen. Dass Wirtschaftlichkeit und medizinischer Nutzen zu diesem Zeitpunkt noch nicht einwandfrei feststünden, werde vom Gesetzgeber hingenommen.

Auch die kurzen Fristen von nur 6 Wochen für die Durchführung der Entgeltverhandlungen sowie weiteren 6 Wochen für die Entscheidung der Schiedsstelle zeigen nach Auffassung des Gerichts, dass eine umfassende Qualitätsprüfung nicht gewollt sein könne. Denn die hierfür erforderlichen klinischen Studien seien in so kurzer Zeit niemals durchführbar.

Für Krankenhäuser ist die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Stuttgart ein bedeutender Schritt auf dem Weg zu mehr Entgeltsicherheit bei der Erbringung von NUB. Allerdings steht weiterhin das gegenläufige Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 21.03.2013 im Raum. Dort hatte sich das BSG auf den Standpunkt gestellt, gegenüber den gesetzlichen Krankenkassen könnten nur Behandlungen abgerechnet werden, die dem allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnis entsprächen.

Aufgrund dieser Divergenzen wäre es daher wünschenswert gewesen, wenn die Klägerinnen die vom Gericht zugelassene Berufung eingelegt und den Rechtsstreit damit in die nächsthöhere Instanz gebracht hätten. Dies ist soweit ersichtlich aber nicht geschehen.

## **2. Wirksamkeit von Altersgrenzenklauseln in Formulararbeitsverträgen**

Die Frage nach der Rechtmäßigkeit von Altersgrenzen zur Befristung von Arbeitsverträgen war bereits Gegenstand unzähliger Auseinandersetzungen vor deutschen und europäischen Gerichten. Es existiert daher eine weitgehend gefestigte Rechtsprechung auf diesem Gebiet. Diese erfasste jedoch bislang nicht die Frage nach der Zulässigkeit von Altersgrenzenklauseln in Formulararbeitsverträgen, das heißt in Verträgen, die der Arbeitgeber zur mehrfachen Verwendung vorformuliert hat.

In der Vergangenheit hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) lediglich über die Zulässigkeit individueller Vertragsabreden und tarifvertraglicher Altersgrenzenregelungen entschieden und sie grundsätzlich bejaht. Solche Vereinbarungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsehen, in dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann, seien verfassungskonform, da an die Stelle des Arbeitsentgelts nun dauerhafte Rentenbezüge träten, die eine wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers darstellten. Außerdem sei in diesen Regelungen eine sachlich gerechtfertigte Befristung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu sehen. Die Anbindung an eine renten-

rechtliche Versorgung bei Ausscheiden aufgrund einer solchen Vertragsklausel stelle einen Sachgrund im Sinne des TzBfG dar (BAG, Urteil vom 18. Juni 2008). Die aus einer Altersgrenzenregelung resultierende Altersdiskriminierung sei deshalb gerechtfertigt (BAG, Urteil vom 21. September 2011).

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) ist der Ansicht, dass tarifvertragliche und gesetzlich verankerte Rentenaltersklauseln ein erforderliches und angemessenes Mittel zur Erreichung legitimer Ziele der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik (Absicherung durch Rentenansprüche, Nachrücken jüngerer Arbeitnehmer auf freiwerdende Arbeitsplätze) darstellen. Aufgrund dieser sachlichen Rechtfertigung verneint auch er eine Diskriminierung wegen des Alters und bejaht die Europarechtskonformität derartiger Vereinbarungen (EuGH, Urteil vom 12.10.2010; EuGH, Urteil vom 05.07.2012).

Unsicherheiten bestanden bislang jedoch in Bezug auf die Wirksamkeit von Altersgrenzenklauseln in Formulararbeitsverträgen, die vom Arbeitgeber einseitig vorformulierte Arbeitsbedingungen für eine Vielzahl von Arbeitnehmern enthalten, da die eingangs genannten Rechtsprechungsgrundsätze allesamt in Bezug auf individual- und tarifvertragliche oder gesetzliche Altersgrenzenregelungen entwickelt wurden. Ob sich diese nun auch auf arbeitsvertragliche Altersbefristungen übertragen lassen, die als Allgemeine Geschäftsbedingungen anzusehen sind, war lange unklar, zumal sich in diesem Bereich ein strengerer Prüfungsmaßstab ergibt.

Mit Urteil von 09. Dezember 2015 hat das BAG jüngst zu dieser Frage Stellung bezogen. Es erklärte die Altersgrenzenklausel in einem Arbeitsvertrag für wirksam, nachdem es seiner Bewertung dieselben Maßstäbe zugrunde gelegt hatte, die es schon an die Altersgrenzenvereinbarungen im Übrigen anlegte. Der siebte Senat führte dabei aus, dass Altersgrenzen ihre Legitimation daraus bezögen, dass sie als erforderliche und angemessene Mittel zur Erreichung legitimer Ziele bewertet worden seien, die sich aus vernünftigen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Überlegungen und Zielsetzungen ergäben, wie beispielsweise der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Daran ändere auch der Umstand, auf welcher vertraglichen oder gesetzlichen Grundlage sie beruhten, nichts.

Auch wenn die Entscheidungsgründe in schriftlicher Form noch nicht vorliegen, ist wohl davon auszugehen, dass mit dieser Entscheidung eine bisher bestehende Lücke in der Rechtsprechung geschlossen wurde.

## **B. Aktuelles**

### **Noch kein Ende: Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Ärzten in der Weiterbildung**

Im letzten Rundbrief haben wir ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 11.09.2015 besprochen, mit dem entschieden wurde, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags zum Zweck der Weiterbildung eines Arztes nur dann wirksam ist, wenn es einen Weiterbildungsplan gibt.

Der unterlegene Krankenhausträger hat gegen dieses Urteil Revision eingelegt, so dass nun das Bundesarbeitsgericht über den Fall zu entscheiden hat.

#### Herausgeber:

Prof. Dr. Halbe, Rothfuß, Wiedey, Jahn & Partner mbB  
RECHTSANWÄLTE



Prof. Dr. Halbe, Rothfuß,  
Wiedey, Jahn & Partner mbB

#### KÖLN

Im Mediapark 6A  
50670 Köln

Telefon 0221-57779-0  
Telefax 0221-57779-10  
koeln@medizin-recht.com



Prof. Dr. Halbe, Rothfuß,  
Wiedey, Jahn & Partner mbB

#### HAMBURG

Spadenteich 1  
20099 Hamburg

Telefon 040-284072-40  
Telefax 040-284072-41  
hamburg@medizin-recht.com



Prof. Dr. Halbe, Rothfuß,  
Wiedey, Jahn & Partner mbB

#### BERLIN

Robert-Koch-Platz 7  
10115 Berlin

Telefon 030-7871 8673  
Telefax 030-7871 8694  
berlin@medizin-recht.com

[www.medicin-recht.com](http://www.medicin-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.