Zielvereinbarung – Ziel verfehlt?

Zielvereinbarungen sind in die Kritik geraten, ausgelöst durch finanzielle Anreize bei Organtransplantationen. Die negativen Auswirkungen der gegenwärtigen Diskussion über fragwürdige Bonusregelungen waren vermeidbar. Dazu wäre nicht mehr erforderlich gewesen, als sich bei der Formulierung von Zielvereinbarungen an die rechtlichen Vorgaben zu halten:

- Seit der Neufassung des § 30 MBO (2011) sind Ärzte verstärkt verpflichtet, ihre ärztliche Unabhängigkeit bei der Behandlung von Patienten in allen vertraglichen und sonstigen beruflichen Beziehungen zu Dritten zu wahren. Damit ist unvereinbar, fallzahlabhängige Bonuszahlungen zu vereinbaren. Das hat auch die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) inzwischen – zumindest für die Transplantationsmedizin – eingesehen (DKG Rundschreiben Nr. 273/2012).
- Nach § 24 MBO können Formulierungsvorschläge im Graubereich zwischen zulässigen und berufsrechtlich bedenklichen Vorgaben der Landesärztekammer (LÄK) zur rechtlichen Prüfung vorgelegt werden. In der Vertragspraxis fördert bereits die Ankündigung, die vom Krankenhausträger gewünschte Regelung der LÄK vorzulegen, die Bereitschaft zur rechtskonformen Fassung der Zielvereinbarung. Mit der von der BÄK vorgesehenen Kontaktstelle (E-Mail-Adresse: dezernat5@baek.de) zur Überprüfung von Vereinbarungen wird eine überflüssige Doppelstruktur aufgebaut.
- Der Chefarzt schuldet arbeitsrechtlich keinen Erfolg, sondern ein sub-

jektives „Bemühen“. Das betrifft auch die wirtschaftliche Verantwortung für seine Abteilung. Unwirtschaftliches Verhalten des Arztes kann arbeitsrechtlich nicht sanktioniert werden, solange er im Anstellungsvertrag keine Verpflichtungen eingegangen ist, die über die Anforderungen im CAMustervertrag DKG hinausgehen.

» Der Chefarzt schuldet arbeitsrechtlich keinen Erfolg, sondern ein subjektives „Bemühen“

- Zielvereinbarungen unterliegen wie allgemeine Vertragsbedingungen einer besonderen Inhaltskontrolle. Darin sind Verfahrensregelungen eingeschlossen. Der Vorbehalt, den vereinbarten Bonus „freiwillig“ oder „jederzeit widerrufbar“ zu zahlen, ist ebenso unwirksam wie die Vereinbarung, dass im Streitfall über den Inhalt oder die Voraussetzungen der Bonuszahlung letztendlich der Arbeitgeber zu entscheiden hat.
- Der im CAMustervertrag DKG vorgesehene Passus, wonach aus der Zielvereinbarung kein Anspruch auf Abschluss einer weiteren Vereinbarung im Folgejahr abgeleitet werden kann, ist irreführend. Der Anspruch auf fortlaufenden Abschluss von Zielvereinbarungen ergibt sich direkt aus dem Anstellungsvertrag, wenn dort – wie im CAMustervertrag DKG – Bonuszahlungen als variable Vergütung unter Verweis auf Zielvereinbarungen vorgesehen sind. Alles andere käme

einem rechtlich nicht zulässigen einseitigen Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers gleich.

Worauf ist bei Abschluss einer Zielvereinbarung zu achten?

- Nur beeinflussbare, nachvollziehbare Zielgrößen vereinbaren, der wirtschaftliche Erfolg des Krankenhauses zählt nicht dazu.
- Vor Vertragsschluss eine belastbare Beispielrechnung verlangen.
- Möglichkeiten zur Kontrolle des Zielerreichungsgrades während der Vertragslaufzeit vereinbaren.
- Das Krankenhaus verpflichten, die zur Zielerreichung erforderliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.
- Bei Fehlentwicklungen, die zur Gefährdung der Zielerreichung führen, Gründe schriftlich der Verwaltung mit Lösungsvorschlägen mitteilen.
- Auf einer externen Entscheidung im Konfliktfall (Schiedsvereinbarung) bestehen.
- Sicherstellen, dass der Bonusanspruch auch dann ungemindert besteht, wenn die vereinbarten Ziele durch unvorhersehbare Entwicklungen, z. B. von der Krankenhausleitung angeordnete Veränderungen der medizinischen Schwerpunkte, oder Einführung neuer Behandlungsmethoden, nicht erreicht werden können.

Ist im Anstellungsvertrag eine Bonusregelung mit Zielvereinbarung vorgesehen, sollte nach einer Faustregel der Anteil der Bonusvergütung an der Gesamtvergütung nicht mehr als 10% bis max. 30% betragen, je nachdem, ob weitere variable Vergütungsanteile (z. B. Beteiligungsvergütung

und Entgelte aus ambulanter Nebentätigkeit) vereinbart wurden.

Welche Rechte bestehen, wenn es nicht zum Abschluss der im Anstellungsvertrag vorgesehenen Zielvereinbarung kommt?

Gespräch über Zielvereinbarung findet nicht statt. Ist der Bonus im Anstellungsvertrag als variabler Vergütungsanteil vorgesehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Gespräche über die Zielvereinbarung anzuberaumen. Andernfalls könnte der Arbeitgeber einseitig durch die Verweigerung des Gesprächs einen dem Chefarzt vertraglich zustehenden Vergütungsanteil vorenthalten. Sicherheitshalber sollten Sie den Arbeitgeber zunächst schrift-

lich auffordern, das Gespräch über die Zielvereinbarung anzuberaumen, bevor Sie Schadenersatzansprüche in Höhe des zu erwartenden Bonus geltend machen.

Die Parteien einigen sich nicht über die Zielvereinbarung. Soweit im Anstellungsvertrag vorgesehen, bestimmt der Arbeitgeber nach „billigem Ermessen“ die Zielvorgaben. Übt der Arbeitgeber dieses Bestimmungsrecht nicht aus, steht dem Arzt unter den vorstehend genannten Voraussetzungen ein Schadenersatzanspruch in Höhe des zu erwartenden Bonus oder des Bonus im Vorjahr zu.

Weitergehende Hinweise finden Sie unter <http://www.rawerthern.com/de/aktuelles>

Korrespondenzadresse

M. Werthern
Rechtsanwalt
Keplerstraße 1,
81679 München
info@rawerthern.com

Compliance with Ethics Guidelines

Conflict of Interest. M. Werthern declares that he has no conflict of interest.

This article does not contain any studies with human or animal subjects.

Hier steht eine Anzeige.