



Karriereziel Chefarzt/Chefärztin – Das erfolgreiche Verhandeln eines Chefarztvertrages



Heutiges Anforderungsprofil des Krankenhaus (KH) – Trägers an einen Chefarzt (CA):

- **fachliche Kriterien**
- kommunikativ-menschliche Kriterien
- **betriebswirtschaftliche Kriterien**
- leitungsbezogene Kriterien



Wandel des Berufsbilds des Leitenden Arztes vom reinen Chefarzt zum **medizinischen Manager**



Wie sollte ein CA-Kandidat auf das Anforderungsprofil der KH-Träger reagieren? (I)

- Fachliche Kompetenz allein genügt nicht!
- CA-Kandidat muss in seiner Bewerbung und dem Vorstellungsgespräch dem KH-Träger das Gefühl vermitteln, die Klinik wirtschaftlich voranzubringen
- Kandidaten-Coaching ist sehr sinnvoll, um sich mit seiner Bewerbung und im Vorstellungsgespräch optimal zu „verkaufen“



Wie sollte ein CA-Kandidat auf das Anforderungsprofil der KH-Träger reagieren? (II)

- Informationsbeschaffung über das Krankenhaus und die zu leitende Abteilung notwendig
- Wirtschaftliche Kompetenz sollte durch Zusatzqualifikationen wie MBA oder „OP-Manager“ unterstrichen werden
- **Achtung:** Oftmals wählen KH-Träger nicht den medizinisch, sondern den aus ihrer Sicht „wirtschaftlich“ kompetentesten Kandidaten



**Das A und O einer jeden erfolgreichen Vertragsverhandlung:
Beschaffen von Informationen über das Krankenhaus, den KH-
Träger, die zu leitende Abteilung sowie die Wettbewerbss-
ituation vor Ort!**

**Ziel: CA-Kandidat muss mit KH-
Träger auf Augenhöhe verhandeln!**



Notwendige Informationen über das Krankenhaus, den KH-Träger und die zu leitende Abteilung (I):

- Wettbewerbssituation vor Ort: Hat KH Alleinstellung oder kompetitiver Markt? Wie groß ist der Einzugsbereich des KH?
- KH-Träger: Geschäftspolitik? Hoher „Verschleiß“ an Chefärzten? Warum ging der frühere CA?
- Struktur des Krankenhauses: Versorgungsstufe? Mehrere Standorte? MVZ? Privatklinik? Finanzielle Situation (überschuldet oder schwarze Null)?
- KH in konfessioneller Trägerschaft?



Notwendige Informationen über das Krankenhaus, den KH-Träger und die zu leitende Abteilung (II):

- Leistungszahlen der Abteilung in den letzten Jahren
 - Anzahl OP's, Anästhesien etc.
 - Anteil Privatpatienten / Selbstzahler; Höhe der Liquidationserlöse
 - Budget; Deckungsbeitragsrechnung

- Ausstattung der Abteilung
 - Austauschinvestitionen notwendig?
 - Investitionen zur Umsetzung neuer Behandlungsformen?

- Stellenplan: unbesetzte Stellen? Anzahl der Überstunden? Honorarärzte im Haus?



Informationsbeschaffung: Mehrere Ansätze denkbar

- KH-Träger
- früherer CA
- ärztliche Mitarbeiter der Abteilung
- allgemein zugängliche Medien: insbesondere Internetausgaben örtlicher Zeitungen



**Achtung! Besondere Vorsicht ist geboten, wenn der KH-Träger bezüglich der Herausgabe wesentlicher Informationen mauert!
Folge: Abbruch der Verhandlungen durch CA?**



Konzept / Businessplan des CA-Kandidaten:

- CA-Kandidat sollte anhand eines **Konzepts** aufzeigen, wohin er die Abteilung weiterentwickeln will und was er an Sachmitteln (Räumen, Investitionen) und Personal hierzu benötigt
- Dem CA-Vertrag sollte als Anlage ein **schriftliches Ausstattungsangebot** des KH-Trägers im Bezug auf Personal und Sachmittel beigefügt werden. Das Ausstattungsangebot sollte Aussagen darüber treffen, was bis wann angeschafft werden soll und wann bzw. bei welchen Leistungszahlen welches Personal (OA, FA, etc.) angestellt wird.



Der „Wert“ eines CA-Kandidaten bemisst sich nach:

- der **Person** des Kandidaten
- dem von ihm vertretenen **Fachgebiet**
- der **geographischen Lage** des Krankenhauses
- der wirtschaftlichen Situation des Krankenhauses

Folge: Chefarzt(CA)-Verträge müssen auf den betreffenden CA-Kandidaten individuell zugeschnitten werden, wie ein Maßanzug oder ein Maßkleid



Die Struktur der Chefarztverträge bis 2002:

- Anlehnung des CA-Vertrages an die öffentlich-rechtlichen Normen des BAT
- Festvergütung gemäß höchster BAT-Eingruppierung
- Liquidationsrecht für wahlärztliche stationäre Leistungen
- Klassischer umfangreicher Nebentätigkeitsbereich (Privatambulanz, D-Arzt-Tätigkeit, persönliche Ermächtigung gem. § 116 SGB V, ambulante Gutachten)
- Übersichtlicher Umfang der CA-Verträge



Das Liquidationsrecht des CA für gesondert berechenbare wahlärztliche stationäre Leistungen:

- CA hat kein originäres Liquidationsrecht, es kann ihm vielmehr vom KH-Träger als Vergütungsbestandteil verliehen werden
- KH-Träger muss sicherstellen, dass der Abschluss von Wahlleistungsvereinbarungen (WLV) möglich ist. KH-Träger gibt aber keine Gewähr dafür, dass wahlärztliche Leistungen auch wirklich nachgefragt werden
- CA zahlt Nutzungsentgelt (Kostenerstattung, Vorteilsausgleich) an KH-Träger und eine Mitarbeiterbeteiligung



Die Struktur der Chefarztverträge: Zeitenwende im Jahr 2002



Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) legt die 6. Auflage der Beratungs- und Formulierungshilfe Chefarzt-Vertrag vor (sog. DKG-Mustervertrag)

Folge: Günstige Regelungen für den CA fallen weg; Umleitung von Einnahmen vom CA zum (KH)-Träger



Wesentliche Änderungen in der 6. Auflage des DKG-Mustervertrags gegenüber der 5. Auflage:

- Kein Verweis mehr auf tarifvertragliche Vorschriften (BAT)
- Klassischer Nebentätigkeitsbereich wird Dienstaufgabe
- Detaillierte Konkretisierung der Dienstpflichten des CA, auch im Bezug auf die Umsetzung des DRG-Systems
- Neues Vergütungsmodell: CA erhält kein Liquidationsrecht mehr; Vergütung umfasst einen festen und ggf. auch variable Vergütungsbestandteile (sog. Beteiligungsvergütung, Zielvereinbarung/Zielvorgabe)



Das neue Vergütungsmodell in Chefarztverträgen:

- **CA erhält Festvergütung: keine Dynamisierung (!), da keine Anlehnung mehr an einen Tarifvertrag**
- **kein Liquidationsrecht und keine Privatambulanz für CA: KH-Träger liquidiert bei allen ambulanten und stationären Privatpatienten**
- **variable Vergütungsbestandteile:**
 - Beteiligungsvergütung: Prozentualer Anteil des CA an den Liquidationseinnahmen des KH-Trägers
 - Abschluss einer Zielvereinbarung/Zielvorgabe seitens KH-Träger



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung!**

**Dr. Arnim Eberz
Rechtsanwalt
Lehrbeauftragter an der Hochschule Hannover
Wilhelm-Theodor-Römheld-Str. 14
55130 Mainz**

**Mobil: + 49 (0) 179 29 28 816
Mail: info@eberzlaw.de**



Anmerkung:

Der Inhalt dieser Präsentation ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Der ständige Wandel in Gesetzgebung und Rechtsprechung erfordert es jedoch, die Haftung für den Inhalt auszuschließen.