



Vor- und Nachteile

Abrechnung betriebsärztlicher Leistungen nach der GOÄ

Historie

Die amtliche Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) regelt die privatärztliche Vergütung von ärztlichen Leistungen. Hierbei besteht ein Arzt-Patientenverhältnis bei dem die Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht gewährleistet ist.

Ausschuss und Ständige Konferenz „Arbeitsmedizin“ der Bundesärztekammer hatten über viele Jahre hinweg die Einführung einer einheitlichen Gebührentaxe für arbeitsmedizinische Leistungen nicht zuletzt aus Qualitätssicherungsgründen als notwendig erachtet. Dies ungeachtet dessen, dass Arbeitsmedizinern/Betriebsärzten grundsätzlich alle Möglichkeiten einer Honorarvereinbarung offen stehen: Sie können mit dem Unternehmer frei über die Höhe und Art der Vergütung betriebsärztlicher Leistungen verhandeln. Das heißt, sie können entweder ein Stundenhonorar pauschal vereinbaren oder – auch wenn nur unzureichend betriebsärztliche Betreuungsleistungen als solche in der amtlichen Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) verankert sind – mit dem Unternehmer als Vergütungsanspruch ein Liquidationsrecht nach Maßgabe der GOÄ vereinbaren.

Dies setzt allerdings voraus, dass die Vertragspartner sich über eine solche Form der Vergütung einigen. Käme eine solche Vereinbarung zustande, müsste dann geprüft werden, ob die GOÄ die Leistungen des Betriebsarztes enthält. Für Tätigkeitsbereiche des Betriebsarztes, welche in der GOÄ nicht abgebildet sind – wie zum Beispiel Betriebsbegehungen, Beratungen des Arbeitgeber etc. – müssten sogenannte Analogbewertungen gebildet

werden, das heißt in der GOÄ enthaltene, nach Art, Kosten- und Zeitaufwand gleichwertige Leistungen können als Vergütungsgrundlage herangezogen werden.

Sonderstellung der Betriebsärzte

Die Sonderstellung der Betriebsärzte beruht darauf, dass sie nicht auf der Grundlage der GOÄ abrechnen müssen, wenn sie im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses die beruflichen Leistungen gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Dienstherren erbringen und dafür ein Gehalt erhalten. Das Gleiche gilt, wenn der Betriebsarzt aufgrund eines Honorarvertrages dem Arbeitgeber kontinuierlich die Erbringung betriebsärztlicher Leistungen gegenüber seinen Mitarbeitern und damit gegenüber „Dritten“ (dem Arbeitgeber) schuldet und hierfür eine pauschalierte Vergütung erhält. Ein solches „Dauerschuldverhältnis“ stellt insbesondere die nebenberufliche und hauptberufliche Tätigkeit eines Arbeitsmediziners/Betriebsarztes gegenüber dem Arbeitgeber dar.

GOÄ nicht bindend für Unternehmer und überbetriebliche Dienste

Die Einführung einer amtlichen Gebührenordnung für Betriebsärzte birgt Vor- und Nachteile in sich, welche abzuwägen sind. Einerseits bietet die GOÄ eine Grundlage für eine angemessene betriebsärztliche Vergütung und schützt den Arbeitsmediziner/Betriebsarzt insofern vor einem rigorosen Preiswettbewerb, andererseits sind dann die Rahmenbedingungen der GOÄ zu akzeptieren, zum Beispiel der Gebüh-



Kontakt

Dr. med. Annegret E. Schoeller
FÄ für Arbeitsmedizin/ Umweltmedizin
Bereichsleiterin Arbeitsmedizin
im Dezernat V
Bundesärztekammer, Berlin
annegret.schoeller@baek.de

renrahmen. Keineswegs darf dann der Einzelsatz unterboten werden. Zudem ist zu beachten, dass die GOÄ nur die vertragsschließenden Ärzte bindet, aber nicht den Auftraggeber sowie die betriebsärztlichen Dienste jedweder Rechtsform, welche dadurch für sich Wettbewerbsvorteile gegenüber den niedergelassenen Ärzten realisieren können.

Dumping Preispolitik

Angesichts einer desolaten Dumping-Preispolitik von betriebsärztlichen Anbietern ergab jedoch die berufspolitische Wertung der Arbeitsmedizin-Gremien, dass es schon aus Qualitätssicherungsgründen wichtig ist, den Betriebsärzten/Arbeitsmedizinern eine Vergütungsgrundlage in der GOÄ zu schaffen. Für den Zeitraum bis zur Realisierung einer GOÄ, in der auch Gebührenpositionen für betriebsärztliche Leistungen festgelegt sind, sollen für betriebsärztliche Leistungen Analogbewertungen gebildet werden.

Heutige Betrachtung der GOÄ

Der Datenschutzexperte der damaligen gemeinsamen Rechtsabteilung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und der Bundesärztekammer hat Mitte 2010 die GOÄ für Betriebsärzte auf Datenschutzrelevanz und Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht gegenüber dem Unternehmer geprüft. Das Ergebnis der Prüfung war, dass die Anwendung der GOÄ für Betriebsärzte hat auch Nachteile in sich bergen, die zu beachten sind. Betriebsärzte rechnen immer häufiger direkt mit dem Arbeitgeber der Beschäftigten die erbrachten betriebsärztlichen Leistungen nach GOÄ ab. Es stellt sich die Frage, welche Daten der Arbeitgeber im Rahmen der Rechnung über die betriebsärztlichen Leistungen erhalten darf. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, inwieweit der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, die Rechnungen auf ihre Richtigkeit zu prüfen.

Betriebsärzte unterliegen, wie andere Ärzte auch, der ärztlichen Schweigepflicht nach § 9 der (Muster-)Berufssordnung und § 203 Strafgesetzbuch. Dies gilt nach § 8 Abs. 1 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) auch im Verhältnis zum Arbeitgeber. Nach § 8 Abs. 1 Satz 3 ASiG sind Betriebsärzte nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten. Von diesem Grundsatz gibt es einige gesetzliche Ausnahmen. Eine verbindliche Vergütungsregelung, wie Betriebsärzte ihre erbrachten betriebsärztlichen Leistungen gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen können, existiert derzeit nicht.

Ärztliche Schweigepflicht einhalten

Somit gilt die ärztliche Schweigepflicht auch bei der Abrechnung der betriebsärztlichen Leistung gegenüber dem Arbeitgeber. Daraus folgt, dass in der Rechnung ein Rückschluss auf die Person des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber auszuschließen ist.



Die Rechnung darf daher nicht den Namen des untersuchten Arbeitnehmers sowie weitere personenidentifizierende Angaben zur Person des Arbeitnehmers enthalten.

Kann über die Diagnose und/oder abgerechnete Leistungen die untersuchte Person identifiziert werden, dürfen auch diese Daten nicht in der Rechnung enthalten sein. Im Zweifel sind die abgerechneten Leistungen so zu aggregieren, dass jegliche Rückschlüsse auf einzelne Personen ausgeschlossen sind.

So können Daten von mehreren Beschäftigten anonymisiert in die Abrechnung aufgenommen werden. Auf diese Weise wird die Schweigepflicht nicht gebrochen.

Soweit dem Betriebsarzt gegenüber dem Arbeitgeber eine Offenbarungspflicht bzw. Informationspflicht zukommt, hat er diese außerhalb der Rechnung zu bedienen. Die Rechnung dient dazu, dass der Betriebsarzt eine Vergütung für seine betriebsärztlichen Leistungen erhalten kann. Hiervon sind Informationspflichten des Betriebsarztes gegenüber dem Arbeitgeber in jedem Fall zu trennen und auf andere Weise sicherzustellen.

Überprüfung der Abrechnung

Hier ist in Kauf zu nehmen, dass die Prüfmöglichkeiten des Arbeitgebers hinsichtlich der Richtigkeit der Abrechnung eingeschränkt werden. Eine Stelle, die eine etwaige Überprüfung der Rech-

nung vornimmt, ist derzeit nicht vorhanden. Etwaige offensichtliche Unstimmigkeiten kann der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsarzt erklären und ihm um eine Prüfung bitten.

Der Betriebsarzt bleibt aber auch dann zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht verpflichtet und ist auch in diesem Fall nicht berechtigt, personenbezogene Daten der untersuchten Personen an den Arbeitgeber weiterzugeben.

Fazit

Die Betrachtung des Sachverhaltes erlaubt das Ergebnis, dass im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses, (d.h. der Betriebsarzt „schuldet“ dem Arbeitgeber die betriebsärztliche Betreuung seines Mitarbeiter) die GOÄ nur bedingt eingesetzt werden kann und zwar nur unter Wahrung der Schweigepflicht. Ein Beispiel hierfür wären Abrechnungen von mehreren Mitarbeitern, so dass die (aggregierten) Gebührenpositionen nicht einem Mitarbeiter zugeordnet werden können. So ist möglicherweise die früher flächendeckend angewandte ausgehandelte Pauschale ein besseres Instrument zur Wahrung der Schweigepflicht.

Derzeit wird untersucht, ob eine vom Arbeitgeber beanstandete Abrechnung der betriebsärztlichen Leistung nach GOÄ durch die für den betreffenden Betriebsarzt zuständige Landesärztekammer überprüft werden kann. Das Ergebnis der Prüfung durch die Landesärztekammer kann dann der Betriebsarzt dem Arbeitgeber mitteilen. □

Dr. Annegret Schoeller