

Rechtsreport

Kündigung ungeimpfter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Steht der Schutz der Krankenhauspatientinnen und -patienten und der Schutz der übrigen Mitarbeitenden im Vordergrund, ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer nicht gegen das Coronavirus geimpften Person wirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland Pfalz, bestätigt durch das Bundesarbeitsgericht (BAG), entschieden.

Die Klägerin arbeitete als medizinische Fachangestellte bei dem beklagten Krankenhaus. Sie war nicht bereit, sich einer Impfung gegen SARS-CoV-2 zu unterziehen. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG fristgemäß zum 31. August 2021. Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Kündigung gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB verstoße. Danach dürfe die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitneh-

mer nicht deshalb bei einer Vereinbarung oder Maßnahme benachteiligen, weil diese Person in zulässiger Weise ihre Rechte ausübt. Das Benachteiligungsverbot solle Arbeitnehmende in der Willensfreiheit bei der Entscheidung darüber schützen, ob sie ein Recht ausüben wollen oder nicht. Im konkreten Fall habe die Arbeitnehmerin von ihrem Recht Gebrauch gemacht, sich nicht gegen SARS-CoV-2 impfen zu lassen. Für Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegebereich galt erst ab 16. März 2022 eine gesetzliche Impfpflicht gegen COVID-19.

Das LAG hat die Klage abgewiesen. Auch wenn im Zeitpunkt des Zugangs der Wartezeitkündigung im Juli 2021 noch keine gesetzliche Pflicht für die Klägerin bestand, eine COVID-19-Impfung nachzuweisen, sei die Kündigung wirksam. Denn in der gesetzlichen Wartezeit unterliege die Meinungsbildung der Arbeitgeberin oder

des Arbeitgebers darüber, ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer den Vorstellungen entspricht, keiner Überprüfung nach objektiven Maßstäben (abgesehen von Missbrauchsfällen). Fällt das Ergebnis dieser Prüfung negativ aus, kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich frei gekündigt werden, ohne auf entgegenstehende Interessen der zu kündigenden Person Rücksicht nehmen zu müssen.

Motiv für die Kündigung sei daher nicht die Weigerung der Klägerin gegen eine SARS-CoV-2-Impfung gewesen, sondern der beabsichtigte Schutz der Krankenhauspatientinnen und -patienten sowie der übrigen Belegschaft vor einer Infektion durch nicht geimpftes medizinisches Fachpersonal.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 7. Juli 2022, Az.: 5 Sa 461/21, bestätigt durch BAG, Urteil vom 30. März 2023, Az.: 2 AZR 309/22
RAin Barbara Berner

GOÄ-Ratgeber

Abrechnung von Panoramascan und Tomographic Ultrasound Imaging bei Mammasonografien

An Ärztekammern wurde die Frage herangetragen, ob bei Mammasonografien für einen Panoramascan oder ein Tomographic Ultrasound Imaging (TUI), für welche in der geltenden GOÄ keine eigenen Gebührenpositionen im Teilabschnitt für sonografische Leistungen existieren, über die Gebührenpositionen nach Nr. 418 GOÄ „Ultraschalluntersuchung einer Brustdrüse – gegebenenfalls einschließlich der regionalen Lymphknoten –“ und Nr. 420 GOÄ „Ultraschalluntersuchung von bis zu drei weiteren Organen im Anschluss an eine der Leistungen nach den Nummern 410 bis 418, je Organ“ hinaus noch weitere Analogpositionen gemäß § 6 Abs. 2 der GOÄ abgerechnet werden könnten.

Bei der sonografischen Untersuchung der Brustdrüse mittels Panoramascan handelt es sich um eine zweidimensionale Ultraschalldarstellung, bei der kleinere Bildausschnitte in einem größeren Übersichtsbild über den Bereich der gesamten Brust

„panoramaartig“ zusammengefügt werden. Für einen Panoramascan kann vor dem Hintergrund von § 4 Abs. 2 a GOÄ, wonach für eine Leistung, die Bestandteil oder eine besondere Ausführung einer anderen Leistung nach dem Gebührenverzeichnis ist, keine zusätzliche Gebühr berechenbar ist, keine weitere Position – auch nicht analog – in Ansatz gebracht werden. Die mittels Panoramascan vorgenommene Übersichtsdarstellung fußt auf Bildausschnitten, wie sie einzeln bei der Ultraschalluntersuchung der Brustdrüse schon regelhaft erhoben und bereits nach Nr. 418 GOÄ vergütet werden. Der durch den Panoramascan gegebenenfalls entstehende zusätzliche Aufwand hinsichtlich Zeit und Ausführung wären mit entsprechender Begründung über den Steigerungsfaktor bei den abgerechneten Gebührenpositionen nach Nrn. 418 und gegebenenfalls 420 GOÄ geltend zu machen.

Beim TUI werden mehrere, in einer Untersuchungsachse räumlich hinterei-

nander folgende parallele 3-D-Schnittbilddarstellungen nebeneinander zusammen auf einem Übersichtsbild dargestellt. Das TUI kann als eine ergänzende Option von 3-D-Schnittbilddarstellungen und als eine besondere Ausführung einer 3-D-Mammasonografie angesehen werden. Zur Abrechnung von 3-D-/4-D-Sonografieverfahren wurde von der Bundesärztekammer ein Zuschlag analog Nr. 5121 GOÄ empfohlen (*Deutsches Ärzteblatt* 2020; 117 (20): A-1088). Der Zuschlag ist abrechenbar einmal je Sitzung mit medizinischer Begründung bei bestimmten sonografischen Leistungen, wozu die Ultraschalluntersuchung der Brustdrüse gehört. Der durch das TUI entstehende zusätzliche Aufwand hinsichtlich Zeit und Ausführung wäre durch die Wahl eines geeigneten Steigerungsfaktors bei der abgerechneten Analogposition nach Nr. 5121 GOÄ unter gegebenenfalls maximaler Ausschöpfung des Gebührenrahmens zu berücksichtigen. Dr. med. Hermann Wetzel, M. Sc.