

## Status von Honorarkräften in der Pflege und im ärztlichen Dienst

### I. Einleitung

Ein Blick in das beeindruckende Schriftenverzeichnis des Jubilars belegt das starke Interesse an sozialversicherungsrechtlichen Statusfragen<sup>1</sup>, insbesondere der Gesundheitsberufe. Honorarkräfte gehören seit Jahren zur Versorgungsrealität im deutschen Gesundheitswesen.<sup>2</sup> Statistische Erhebungen zeigen, dass von den rund 1,6 Millionen Pflegekräften in der Kranken- und Altenpflege in den letzten Jahren zwischen 100.000 und 130.000 Pflegekräfte nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, sondern auf Honorarbasis tätig waren.<sup>3</sup> Ferner setzen rund 60% aller deutschen Krankenhäuser Honorarärzte ein.<sup>4</sup> Laut Erhebungen des Bundesverbandes der Honorarärzte sind bis zu 6.000 Ärzte auf Honorarbasis in deutschen Krankenhäusern tätig, die meisten in der Fachrichtung Anästhesie.<sup>5</sup> Dennoch ist der Anteil der Krankenhäuser, die freie Arztstellen nicht besetzen können, weiter gestiegen (zuletzt auf 76%).<sup>6</sup> Stellenbesetzungsprobleme sind aber nicht immer der Grund für den Einsatz von Honorarärzten. Kooperationen mit niedergelassenen Ärzten sind für viele Krankenhäuser auch ein Mittel zur Kontaktpflege mit potentiellen Zuweisern. Dabei ist insbesondere der sozialversicherungsrechtliche Status von Honorarärzten und Honorarpflegekräften seit Jahren eine Thema<sup>7</sup>, sowohl in der Rechtsprechung<sup>8</sup> als auch in der (strengen) Prüfpraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund.<sup>9</sup>

• • •

### 3. Gig work

Eine Unterform der Anstellung ist die befristete Anstellung von Ärzten und Pflegekräften für eine kurze Zeit, in der Regel einige Wochen und Monate, aber jedenfalls weniger als 2 Jahre. Dies ist nach Maßgabe von § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Sachgrund möglich; bis zu einer Dauer von 2 Jahren kann die Befristung auf bis zu dreimal verlängert werden. Da die Arbeitseinsätze von meist kurzer Dauer sind, spricht man von „Gigs“.<sup>108</sup> Wenn allerdings ein erneuter Einsatz desselben Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber innerhalb weniger Monate oder Jahre<sup>109</sup> ansteht, dürfte in der Regel das sog. Vorbeschäftigungsverbot greifen und ein Sachgrund wäre erforderlich (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Da die meisten „Gig-Worker“ aber ohnehin keine dauerhafte Festanstellung bei der jeweiligen Einrichtung anstreben, ist das Risiko von Entfristungsklagen überschaubar (§§ 15, 16 TzBfG) und kann auf diese Weise mittelbar auch eine Recruitingmöglichkeit sein. Die sozialversicherungsrechtlichen Privilegien der Zeitgeringfügigkeit (maximal 3 Monate oder 70 Tage, § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) dürfte indes an der Berufsmäßigkeit honorarärztlicher Tätigkeiten scheitern (Ausnahme u. U. die Beschäftigung von Rentnern).<sup>110</sup>

---

<sup>108</sup> Siehe <https://www.gigwork.de/>.

<sup>109</sup> BAG v. 17. 4. 2019 – 7 AZR 323/17 (bei 15 Jahren greift noch das Vorbeschäftigungsverbot); BAG v. 21. 8. 2019 – 7 AZR 452/17 (bei 22 Jahren greift das Vorbeschäftigungsverbot nicht mehr).

<sup>110</sup> Vgl. BSG 5. 12. 2017 – B 12 R 10/15 R; siehe auch Ziegelmeier, in Kasseler Kommentar, 2019 106. EL, § 8 SGBIV, Rn. 27 ff.

---

WEITERDENKEN:  
RECHT AN  
DER SCHNITTSTELLE  
ZUR MEDIZIN

FESTSCHRIFT FÜR  
HERMANN PLAGEMANN  
ZUM 70. GEBURTSTAG

2020

*Der Sonderdruck ist  
im Buchhandel nicht erhältlich*

