

Arbeitsgericht stärkt Chefärzten den Rücken

Arbeitsgericht Wilhelmshaven spricht Chefarzt Anspruch auf genügende Personalausstattung zu.

(nicht rechtskräftige Entscheidung vom 21.09.2004, Az.: 2 Ca 212/ 04)

1. Problemstellung

Regelmäßig ist davon auszugehen, dass einem Chefarzt arbeitsvertraglich die Organisation der Dienste seiner Abteilung und damit auch die Einhaltung der einzel- oder tarifvertraglich vereinbarten Höchstarbeitszeit übertragen wird. Dies ist sicherlich einerseits im Rahmen der Kompetenzen begrüßenswert, birgt jedoch andererseits erhebliche Risiken gerade im Hinblick auf Ordnungswidrigkeitsverfahren, die nunmehr vermehrt im Zusammenhang mit der Einhaltung der Höchstarbeitszeiten bzw. Ruhezeiten betrieben werden.¹ Zwar sind Chefärzte nicht als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu betrachten, sie haften jedoch im Rahmen der übertragenen Aufgaben voll für die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.²

Bislang hatte der Chefarzt nur die Möglichkeit die Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zurück zu verlagern. Dies geschieht im Idealfall durch schriftliche Mahnungen gegenüber der Verwaltung des jeweiligen Krankenhauses, dass die Personaldecke für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu dünn ist. Die anwaltliche Praxis zeigt jedoch, dass hier einmaliges Tätigwerden nicht ausreicht. Die Gewerbeaufsichtsämter fordern hier wiederholte schriftliche Auseinandersetzungen mit der Verwaltung, was den jeweiligen Chefarzt dann oftmals in eine Zwickmühle bringt. Einerseits muss er sich persönlich im Hinblick auf mögliche Ermittlungsverfahren absichern, andererseits ist er als Arbeitnehmer daran interessiert, nicht über Gebühr anzuecken.

2. Arbeitsvertraglicher Anspruch auf genügende Personalausstattung

Die vorbenannte Entscheidung des Arbeitsgerichtes Wilhelmshaven setzt nunmehr erstmals den Hebel an der richtigen Stelle an und gibt dem Chefarzt ein rechtliches Instrument an die Hand, hier auch gegebenenfalls gerichtlich die Aufstockung der Personaldecke zu erreichen.³

In vorbenannter Entscheidung stritten die Parteien darüber, ob der Beklagte (Träger des Krankenhauses) verpflichtet ist, dem Kläger (Chefarzt) für seine Arbeit eine Mindestzahl von Assistenzärzten zur Verfügung zu stellen.

Der Kläger war leitender Arzt einer Anästhesieabteilung und hatte gemäß den Regelungen des Arbeitsvertrages dafür zu sorgen, dass die einzel- oder tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten der ärztlichen und nichtärztlichen Mitarbeiter seiner Abteilung eingehalten werden. Diese Verpflichtung bezog sich unter anderem auf die Bereitschaftsdienste für die Anästhesieassistentenärzte, und zwar für das Krankenhaus selbst, für die Rettungsdienste auf der Straße und für den Rettungsdienst per Hubschrauber.

¹Vgl. hierzu: J. Heberer/P. Hüttl: Anforderungen und Möglichkeiten der Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes nach EuGH; Der Chirurg 2004, Seite 13

²Baack/Deutsch, Arbeitszeitgesetz, Kommentar, § 22, Rdnr. 19

³Arbeitsgericht Wilhelmshaven Urteil vom 21.09.2004, Az.: 2 Ca 212/ 04

Hinzu kam, dass der Arbeitgeber den Chefarzt zum Arbeitszeitbeauftragten für seine Abteilung ernannte.

Eine Analyse des Chefarztes hat ergeben, dass unter Berücksichtigung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes einen Mehrbedarf von zwei Stellen besteht. Er vertrat die Ansicht, dass der Träger des Hauses verpflichtet ist, so viele Assistenzärzte zu beschäftigen, dass die tariflichen Arbeitszeitvorgaben und das Arbeitszeitgesetz eingehalten werden könnten.

Das Arbeitsgericht Wilhelmshaven hat mit der Entscheidung vom 23.09.2004 diesen Anspruch bejaht. Begründet wird dies damit, dass der Chefarzt einen Anspruch darauf hat, vertragsgemäß beschäftigt zu werden. Jeder Arbeitnehmer hat grundsätzlich einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung durch den Arbeitgeber, da es sich bei einem Arbeitsverhältnis um ein gegenseitiges Austauschverhältnis handelt und sich nicht eine Seite darauf verweisen lassen muss, eine Leistung ohne gleichwertige Gegenleistung zu erhalten.⁴ Dabei muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entsprechend der getroffenen Vereinbarung beschäftigen. Sollte dies nicht möglich sein, kann der Arbeitnehmer die nicht vertragsgemäße Arbeit verweigern. Anstatt die Arbeit jedoch zu verweigern, kann der Arbeitnehmer auch auf Erfüllung gegen den Arbeitgeber klagen und auf diese Weise erzwingen, dass ihm die Gelegenheit zur vertragsgemäßen Arbeit gewährt wird.

Da es im vorliegenden Fall zu den vertraglichen Verpflichtungen des Chefarztes gehörte, die Assistenzärzte so einzusetzen, dass tarifliche und gesetzliche Arbeitszeitvorschriften eingehalten werden, ergibt sich die Verpflichtung des Krankenhauses, die dafür mindestens erforderliche Anzahl von Personen zur Verfügung zu stellen. Denn auf andere Art und Weise kann der Chefarzt seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht nachkommen. Das Krankenhaus muss daher dem Chefarzt die Gelegenheit geben, die entsprechenden Tätigkeiten auszuüben und seine vertraglichen Pflichten auch zu erfüllen.

3. Fazit

Mit anderen Worten kann festgestellt werden, dass der Arbeitgeber, wenn er dem Chefarzt die Verantwortung für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften aufbürdet, dann auch die Verpflichtung hat, die hierfür notwendige Infrastruktur zur Verfügung zu stellen.

Die Entscheidung wird sicherlich im Rahmen des immer häufiger auftretenden Bußgeld- und Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz richtungsweisend sein.

Wenn man den Grundgedanken der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers weiter entwickelt und hier eine Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag annimmt, eine ausreichende Personaldecke zur Verfügung zu stellen, so stellt sich auch die Frage, ob der jeweilige Chefarzt beim Träger des Krankenhauses nicht Regress nehmen kann, wenn er ein Bußgeld auferlegt bekommt, weil er (eigentlich unverschuldet) gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen hat.

⁴ Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 11. Auflage, 2005, § 110 Rdn. 4ff.

Zwar ist die vorbezeichnete Entscheidung noch nicht rechtskräftig; sie ist jedoch sicherlich ein Fingerzeig, dass die einseitige Verpflichtung eines Chefarztes unzulässig ist. Vielmehr muss sich auch in diesem Rahmen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung die Waage halten. Es bleibt jedoch abzuwarten, inwieweit das Landesarbeitsgericht die Entscheidung des Arbeitsgerichtes aufrecht erhält.

Dr. jur. Jörg Heberer / P.Hüttl
Rechtsanwälte München,
Justitiar Berlin