



Bitte beachten Sie unbedingt unsere Hinweise zum [Rechtsberatergesetz](#).

Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt nicht zwingend voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest geduldet worden sind

Grundsätzlich müssen Überstunden der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nur dann bezahlt werden, wenn diese Überstunden vorher vom Arbeitgeber angeordnet oder genehmigt wurden. Eine andere Beurteilung kann sich aber dann ergeben, wenn Überstunden von Krankenhauspersonal, z. B. Ärzten und Pflegepersonal, für eine erforderliche Versorgung der Patienten oder auch nur zur Erledigung der geschuldeten Arbeit zwingend notwendig sind. In solchen Fällen müssen die Überstunden vom Krankenhausträger vergütet werden. Auch eine Anordnung, nach der nur so viele Überstunden geleistet werden dürfen, wie durch Freizeitausgleich abgegolten werden können, steht einer solchen Vergütung nicht entgegen. Diese Beurteilung ergibt sich aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichtes (LAG) Köln vom 30.07.2003, das in einer Streitsache zwischen Ärzten und ihrem Arbeitgeber, einem städtischen Krankenhausträger, erging.

Der Fall: Insgesamt neun Krankenhausärzte hatten den Arbeitgeber, einen städtischen Krankenhausträger in Holweide, auf Zahlung von Überstundenvergütung in Höhe von rd. 15.000 Euro verklagt. Der Krankenhausträger hatte den Leiter der Klinik aufgefordert, die Arbeit so zu organisieren, dass keine Überstunden entstehen, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können. Trotzdem waren monatlich zwischen 260 und 300 Überstunden angefallen. Der Krankenhausträger weigerte sich unter Berufung auf seine Anordnung, die angefallenen Überstunden zu vergüten. Daraufhin kam es zum Streit vor den Arbeitsgerichten. Vor dem LAG Köln waren die Ärzte erfolgreich. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde nicht zugelassen. Entscheidungsgründe: Die Überstunden seien unstreitig zur Erledigung der geschuldeten Arbeit und auch der gebotenen Versorgung der Patienten notwendig gewesen. Allein diese Notwendigkeit reiche für einen Anspruch auf Überstundenvergütung aus. Der Anfall der Überstunden sei dem Krankenhausträger auch zuzurechnen, weil dieser sein Direktionsrecht bei der Festlegung der individuellen Dienstzeiten auf die Klinikleitung delegiert habe. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setze nicht zwingend voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest geduldet worden seien, es sei vielmehr - in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) - ausreichend, dass die Überstunden zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen seien. Ein regelmäßiger Anfall von 260 bis 300 arbeitsnotwendigen Überstunden könne nicht mehr allein durch Freizeit ausgeglichen werden. Daher müsse der Krankenhausträger die geforderte Überstundenvergütung an die Krankenhausärzte leisten. Urteil des LAG Köln vom 30.07.2003 - 8 (3) Sa 220/03

Rufbereitschaft kann nicht einfach angeordnet werden

ERFURT. Wenn eine reguläre Schicht eines Krankenhausarztes auf einen Feiertag fällt, dann kann die Klinik für diese Zeit nicht einfach Rufbereitschaft anordnen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu dem in Krankenhäusern überwiegend angewendeten Bundesangestelltentarif (BAT) entschieden. Mit dem jetzt veröffentlichten Urteil sprach das Bundesarbeitsgericht einem Oberarzt aus Niedersachsen Überstundenvergütung zu. Der Chirurg wurde von April bis Dezember 2000 an vier Feiertagen als Ersatz für seine regulären Schichten zu Rufbereitschaften eingeteilt und arbeitete dabei insgesamt 26 Stunden. Mit Erfolg verlangte er von seiner Klinik, ihm hierfür reguläre Überstundenvergütung zu zahlen. Nach dem Bundesangestelltentarifvertrag könne Rufbereitschaft nur "außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit" angeordnet werden, so das Bundesarbeitsgericht. Dies setze voraus, dass der Angestellte "während dieser Zeit nicht dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat". Darauf, dass hier die Arbeit wegen der Feiertage ausfiel, komme es nicht an, sondern auf die für diesen Tag festgesetzte Arbeitszeit. Diese habe sich auch laut Dienstplan nicht geändert und sei von der Klinik auch als Feiertagslohn vergütet worden. Rufbereitschaft habe die Klinik nach dem Bundesangestelltentarifvertrag nur für Zeiten außerhalb der regulären Schicht anordnen können. Das Urteil ist abrufbar im Internet unter www.bundesarbeitsgericht.de BAG, Urteil vom 9. Oktober 2003, Az: 6 AZR 447/02

Verantwortlichkeiten und rechtliche Probleme des Chefarztes bei der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes

Problemstellung

Bekanntlich dient das Arbeitszeitgesetz dem notwendigen Schutz der Arbeitnehmer vor Überbeanspruchung, in dem es Höchstarbeitszeiten, Mindestpausen und Mindestruhezeiten festlegt. Ebenso wird die Nachtarbeit sowie die Sonn- und Feiertagsarbeit reglementiert. Im Gegensatz zu kollektiv und individualvertraglichen Vereinbarungen sowie tarifvertraglichen Regelungen, welche die Dauer der Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung im Verhältnis zum Arbeitgeber regeln, bestimmt das Arbeitszeitgesetz – übergeordnet – wie lange der Arbeitgeber den Arbeitnehmer überhaupt beschäftigen darf. Trotz aller möglichen Ausnahme- und Sondertatbestände, gerade auch für Beschäftigte in Krankenhäusern, ist mit dem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Personal häufig eine 24-stündige Patientenversorgung *de lege artis* unter Einhaltung eben dieser gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sowie der zusätzlich zu berücksichtigenden individualvertraglichen und tarifvertraglichen Grenzen des einzelnen Arbeitnehmers nicht möglich. Berücksichtigt man weiter, dass für die Einteilung der nachgeordneten ärztlichen Mitarbeiter der Chefarzt aufgrund seines Vertrages verantwortlich ist, ergeben sich hieraus erhebliche tatsächliche als auch rechtliche Probleme für den betroffenen Chefarzt.

Pflichten des Chefarztes

Ausweislich der Chefarztverträge ist zumeist der Chefarzt verpflichtet, die nachgeordneten Mitarbeiter zur Patientenversorgung in seiner Abteilung einzuteilen. Hierbei hat er ausweislich seiner vertraglichen Vereinbarungen die individualvertraglichen, tarifvertraglichen und

gesetzlichen Vorgaben – und damit auch die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes – bei der Einteilung nachgeordneter ärztlicher Mitarbeiter einzuhalten und zu beachten. Gleichzeitig ist der Chefarzt jedoch ausweislich seines Vertrages verpflichtet, sämtliche Patienten seiner Abteilung 24 Stunden, 7 Tage die Woche und 365 Tage im Jahr de lege artis zu behandeln bzw. eine solche Behandlung durch Einteilung nachgeordneter Mitarbeiter sicherzustellen. Genau aus diesen beiden dem Chefarzt obliegenden Pflichten ergibt sich aufgrund der bekannten deutlich zu knappen Personalressourcen, die ausschließlich vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden und werden müssen, eine erhebliche Interessen- und Pflichtenkollision. Auf der einen Seite ist es eben zur Sicherstellung der Patientenversorgung und damit zum Wohle des Patienten erforderlich, die nachgeordneten ärztlichen Mitarbeiter im notwendigen Umfang einzuteilen und damit eine 24-stündige Patientenversorgung sicherzustellen. Gleichzeitig verstößt der Chefarzt dann jedoch oft gegen die ihm ebenfalls vertraglich auferlegte Verpflichtung, eben bei der Einteilung nachgeordneter Mitarbeiter die tarifvertraglichen und gesetzlichen Höchstarbeitsgrenzen zu beachten. Bei Einhaltung dieser Grenzen ist jedoch aufgrund der engen Personalressourcen eine 24-stündige Patientenversorgung lege artis eben gerade nicht sicherzustellen. Somit ergibt sich aus dieser Problematik, dass der Chef bei Erfüllung der einen Pflicht automatisch gegen die andere Pflicht verstößt. Die Erfüllung beider Pflichten wäre nur möglich, wenn zusätzliches Personal vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt würde. Bekanntlich wird jedoch gerade in diesem Personalbereich seitens der Arbeitgeber häufig über das zumutbare Maß hinaus gespart, wobei dies zu Lasten aller betroffenen Ärzte, und nicht nur der Assistenzärzte, und im Ergebnis auch zu Lasten aller betroffenen Patienten geht.

Rechtsfolgen

Die oben aufgezeigte Pflichtenkollision der Chefärzte bedarf im Hinblick auf die Erfüllung eines der zwei dem Chefarzt obliegenden Pflichten einer Güter- und Interessenabwägung. An dieser Stelle ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass eine solche Güter- und Interessenabwägung nur zu Gunsten des höchsten Rechtsgutes, Leib und Leben des Patienten, ausfallen darf und muss. Gegenüber der Sicherstellung der Patientenversorgung hat für den Chefarzt die Einhaltung gleich wie gearteter Höchstarbeitsgrenzen zurückzustehen. Die daraus resultierende Überschreitung tarifvertraglicher und/oder gesetzlicher Höchstarbeitsgrenzen und die Nichterfüllung der insoweit bestehenden vertraglichen Verpflichtung kann gleichwohl rechtliche Konsequenzen für den Chefarzt haben. So könnte der Arbeitgeber die Nichterfüllung einer vertraglichen Verpflichtung seitens des Chefarztes zum Anlass für eine Abmahnung dieses vertragswidrigen Verhaltens und im Wiederholungsfalle für eine Kündigung nehmen. Des weiteren können sich aus der entstehenden Arbeitsüberlastung der betroffenen Ärzte in einem möglichen Schadensfalle auch zusätzliche Haftungsrisiken aus Organisations- und Übernahmeverschulden sowie eine Beweislastumkehr im Prozess ergeben. Weiter könnte der Arbeitgeber im Falle der Überprüfung der Einhaltung der Normen des Arbeitszeitgesetzes durch die nach dem Landesrecht zuständigen Aufsichtsbehörden und die in solchen Fällen gegenüber dem Arbeitgeber verhängten Bußgelder den Chefarzt in Regress nehmen.

Vermeidungsstrategien

Um die vorstehend dargelegten möglichen rechtlichen Konsequenzen bereits im Vorfeld zu vermeiden oder aber zumindest im Falle einer unter Umständen notwendigen

Auseinandersetzung über die Zulässigkeit und Wirksamkeit der vom Arbeitgeber ergriffenen Sanktionen hinreichende Vorsorge getroffen zu haben, ist folgendes Verhalten zu empfehlen: Zunächst sollte der Chefarzt im Falle einer entstehenden Pflichtenkollision seinen Arbeitgeber schriftlich darauf hinweisen, dass mit dem ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Personal eine 24-stündige Patientenversorgung unter gleichzeitiger Einhaltung tarifvertraglicher und arbeitszeitgesetzlicher Arbeitszeitvorgaben nicht möglich ist. Er sollte gleichzeitig darauf hinweisen, dass er im Interesse der Patientenversorgung sich zunächst gezwungen sieht, eben zur Sicherstellung der Patientenversorgung im Einzelfall auch die tarifvertraglichen und gesetzlichen Höchstarbeitsgrenzen missachten zu müssen. Gleichzeitig sollte er jedoch diesen schriftlichen Hinweis mit der ausdrücklichen Aufforderung verknüpfen, zusätzliches Personal zur Verfügung zu stellen, damit die Patientenversorgung auch unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zukünftig möglich ist. Weiter sollte er darauf hinweisen, dass er selbst aufgrund seiner Befugnisse nicht in der Lage ist, hier für Abhilfe zu sorgen, da er keine selbständigen Personalbefugnisse hat und somit auf die Zurverfügungstellung ausreichenden Personals durch den Arbeitgeber angewiesen ist. Bis zu diesem Zeitpunkt kann der Chefarzt lediglich „den Mangel verwalten“. Weiter sollte dem Arbeitgeber eine Frist gesetzt werden, innerhalb derer Abhilfemaßnahmen erwartet werden, um hierdurch auch die Dringlichkeit der Problematik zu verdeutlichen. Auch sollte in diesem Schreiben der Hinweis nicht fehlen, dass hierdurch unter Umständen zusätzliche Haftungsrisiken entstehen, die bekanntlich auch den Träger unmittelbar betreffen. Gerade im Zusammenhang mit der entstehenden Haftungsproblematik ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass eine solche schriftliche Reaktion des Chefarztes zwar die vom Arbeitgeber zu befürchtenden „Sanktionen“ im Ergebnis rechtlich wirksam auszuhebeln vermag; jedoch im Außenverhältnis zu dem unter Umständen geschädigten Patienten ein solches Schreiben keinerlei exkulpierende Wirkung zeitigt. So folglich der jeweilige Chefarzt auch dieses ihn unter Umständen persönlich im Zusammenhang mit dem Organisations- und Übernahmeverschulden treffende Haftungsrisiko minimieren oder gar ausschließen will, empfiehlt es sich, dass in dem vorgenannten Schreiben gegenüber dem Träger für den Fall eines fruchtlosen Fristablaufes auch weitere einseitige Verhaltensmaßnahmen des Chefarztes angekündigt und dann ggf. später auch umgesetzt werden. So empfiehlt es sich, deutlich zu machen, dass man bei fehlenden Abhilfemaßnahmen seitens des Trägers zur Vermeidung einer dauernden Überbelastung des Personals und eines dauernden Verstoßes gegen gesetzliche und tarifvertragliche Höchstarbeitsgrenzen dann unter Umständen keine weiteren elektiven Behandlungsfälle mehr aufnimmt, um durch die Reduzierung des Arbeitsanfalles mittelbar zu einer Entspannung der Personalsituation und damit der Arbeitszeitsituation beizutragen. Soweit das notwendige Personal nur zur Sicherstellung einer Patientenversorgung von 80 % der existenten Betten ausreicht, würde somit auch die Belegung von lediglich 80 % der vorhandenen Betten als geeignete Abhilfemaßnahme zu qualifizieren sein. Die Aufnahme darüber hinausgehender Patienten könnte der Chefarzt gegenüber dem Träger – selbstverständlich ausschließlich im Hinblick auf elektive Behandlungsmaßnahmen – mit dem Argument ablehnen, dass er bei Aufnahme weiterer Patienten, deren Versorgung er eben mit dem vorhandenen Personal zweifelsfrei nicht de lege artis sicherstellen kann, in ein persönliches Übernahmeverschulden geraten würde, wenn er gleichwohl die ärztliche Versorgung eines Patienten übernimmt, obwohl ihm bereits zum Zeitpunkt der Aufnahme des

Patienten aufgrund der Gesamtsituation bekannt ist, dass er eine Behandlung lege artis eben gerade nicht sicherstellen kann. Letztlich ist diese Situation juristisch mit der Aufnahme eines P Patienten vergleichbar, bei dem bereits zum Zeitpunkt der Aufnahme feststeht, dass die für die hier anstehenden Behandlungsmaßnahmen notwendigen Behandlungseinrichtungen nicht zur Verfügung stehen. Soweit es sich in derartigen Fällen nicht um Notfälle handelt, wäre ebenfalls die Aufnahme des Patienten als Übernahmeverschulden zu qualifizieren.

Konsequenzen

Selbstverständlich ist dem Unterzeichner bekannt, dass durch die hier empfohlene Maßnahme unter Umständen eine nicht unerhebliche Eskalation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eintritt. Gleichwohl ist zu berücksichtigen, dass nur durch ein solches „offensives“ Vorgehen den möglichen Sanktionen des Arbeitgebers begegnet werden kann. Gerade in jüngerer Zeit ist vermehrt festzustellen, dass der Arbeitgeber versucht, die letztlich ihm allein obliegenden Pflichten der Zurverfügungstellung ausreichenden Personals zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes auf die Chefarzte und nachgeordneten Ärzte abzuwälzen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, sämtliche ebenfalls betroffenen nachgeordneten ärztlichen und nichtärztlichen Mitarbeiter ausdrücklich dazu anzuhalten, eine jede tatsächlich geleistete Mehrarbeit zu dokumentieren und auch gesondert die Bezahlung, in bar oder in Freizeitausgleich, zu verlangen. Auch hierdurch wird dem Arbeitgeber eindringlich vor Augen geführt, dass der Versuch der Stelleneinsparung auf dem Rücken der gesamten Ärzteschaft nicht erfolgreich ist. Die betriebswirtschaftlichen Einsparungen einzelner Stellen werden durch die zu vergütenden Mehrarbeitsstunden zumeist aufgewogen. Allein aber die Tatsache, dass – zumeist – die Bezahlung derartiger Mehrarbeitsstunden nicht gefordert sondern schlicht hingenommen wird, macht die Nichtbesetzung von Stellen durch den Arbeitgeber überhaupt erst „attraktiv“. Durch die hier beschriebene Vorgehensweise wird mithin sichergestellt, dass nicht nur derartige Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers vermieden werden, sondern zusätzlich auch der Träger selbst, ggf. auch der zum Teil ebenso persönlich haftende Geschäftsführer/Verwaltungsdirektor etc., in einem möglichen Haftungsfalle in der Verantwortung ist. Sollte gleichwohl seitens des Arbeitgebers nicht für Abhilfemaßnahmen gesorgt werden, hätte der Chefarzt zumindest durch sein Verhalten ausgeschlossen, dass ihm die Überschreitung tarifvertraglicher und/oder arbeitszeitgesetzlicher Höchstarbeitsgrenzen arbeitsrechtlich als Fehlverhalten vorgeworfen werden könnte. Weiter hätte er ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber auch nur den – untauglichen – Versuch unternimmt, etwaige Bußgelder der Aufsichtsbehörden aus Anlass der Überprüfung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes dem Chefarzt anzulasten. In diesem Zusammenhang ist noch einmal ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass ausweislich § 22 des Arbeitszeitgesetzes die Überschreitung der Höchstarbeitsgrenzen unmittelbar nur dem Arbeitgeber angelastet werden kann. Ein darüber hinaus ansonsten unter Umständen möglicher Rückgriff des Arbeitgebers im Innenverhältnis ist jedoch durch die aufgezeigte vorherige Information und Mitteilung des Chefarztes ausgeschlossen.