

1 Die arbeitsvertraglichen Strukturen im Krankenhaus

Die wechselseitigen Rechte und Pflichten zwischen Arbeitnehmer¹ und Arbeitgeber können im Krankenhaus und in der Arztpraxis auf unterschiedlichen Grundlagen fußen. Zu nennen ist in erster Linie der individuelle Arbeitsvertrag, wie er zwischen den Parteien ausgehandelt wird.

Schließlich gibt es eine Vielfalt von Tarifverträgen, die es zu beachten gilt. Darüber hinaus finden sich oftmals Bezugnahmen auf weitere spezielle Regelwerke.

1.1 Der Arbeitsvertrag

Auch wenn man individuell einen Arbeitsvertrag schließt, bedeutet dies nicht, dass dieser nicht durch andere vertragliche oder gesetzliche Grundlagen bestimmt wird.

Als klassischen Anstellungsvertrag für nachgeordnete Ärzte findet man daher ein vorformuliertes Formular, das im Wesentlichen Bezug nimmt auf den maßgeblichen Tarifvertrag. In diesen Formularen werden allenfalls noch konkrete Dienstaufgaben bezeichnet (beispielsweise Verpflichtung zur Abnahme von Blutproben, Gutachtenerstellung etc.). Auch wird oftmals zu Fortbildungsverpflichtungen eine spezielle Regelung getroffen.

Neben der Bezugnahme auf den maßgeblichen Tarifvertrag finden sich noch Verweise auf Dienstanweisungen, Satzungen, Hausordnungen und vereinzelt auch Allgemeine Vertragsbedingungen.

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die maskuline Form gewählt. Die maskuline Form schließt die feminine Form mit ein.

! Bei dem Verweis auf sonstige Regelwerke, welche der Krankenhausträger erlassen hat, muss man darauf achten, dass idealer Weise eine Regelung vorgesehen wird, wonach durch solche weitere Normengefüge die Rechte und die Pflichten des Arbeitnehmers weder eingeschränkt, noch ausgeweitet werden können.

Im Chefarztdienstvertragsrecht gilt dies jedoch nicht. Hier wird allenfalls im Zusammenhang mit der Vergütung auf einen bestimmten Tarifvertrag Bezug genommen. Dies war über viele Jahre hinweg der BAT. Maßgeblich war dann die Entgeltgruppe I des BAT.

Alle weiteren Rechte und Pflichten des Chefarztes werden dann individuell vereinbart. Bei diesem Vertragswerk handelt es sich häufig um ein vorformuliertes Muster, das von der Deutschen Krankenhausgesellschaft herausgegeben wird.² Diese Muster kranken an manchen Stellen schlicht daran, dass praxisferne Regelungen Einzug halten.

Praxistipp

Wichtig ist jedoch zu beachten, dass es sich im vorliegenden Fall um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, die nach den §§ 305ff. BGB überprüft werden können.

In Arztpraxen sind die Vertragsgestaltungen ebenfalls mannigfaltig. So muss man zunächst unterscheiden, ob ein Assistent beschäftigt wird, oder aber eine Helferin. Danach unterscheidet sich dann auch, ob und welcher Tarifvertrag maßgeblich sein kann. Entsprechende Vertragsmuster gibt es bei den Landesärztekammern zum kostenlosen Download.

Praxistipp

Zu beachten ist, dass es sich bei vorformulierten Verträgen um Muster handelt, die der individuellen Anpassung an die Praxis bedürfen.

1.1.1 Die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Bereits vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages sollten einige Besonderheiten beachtet werden. So mag der Arbeitgeber ein umfassendes Interesse daran haben, alles vom Bewerber in Erfahrung zu bringen, andererseits darf er aber nicht nach allem fragen bzw. mit einer ehrlichen Antwort rechnen.

² Deutsche Krankenhausgesellschaft: Beratungs- und Formulierungshilfe Chefarztvertrag, 8. Auflage 2007

Der Bewerber wiederum wendet oft erhebliche Zeit und Kosten auf, um ein Vorstellungsgespräch zu bestreiten. Es stellt sich dann die Frage nach der Erstattung von Kosten, die durch ein Vorstellungsgespräch entstehen.

Das Fragerecht

Die Rechtsprechung zu diesem Fragerecht des Arbeitgebers ist mannigfaltig, wobei im Wesentlichen zwischen erlaubten und unerlaubten Fragen unterschieden werden muss.

Der Umfang des Fragerechts

Sofern der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an einer konkreten Frage hat, so darf er diese stellen.³ Mit anderen Worten bedeutet dies, dass der Arbeitgeber nur diejenigen Fragen stellen darf, die nicht in die persönliche Sphäre des Bewerbers eindringen und die direkt Bezug zu der zu vergebenden Stelle aufweisen können.

Darunter fallen ohne Zweifel Fragen nach dem bisherigen schulischen und beruflichen Werdegang, auch der Ort des Schulabschlusses kann relevant sein. Allgemein sind also Fragen nicht zu beanstanden, die sich auf die Arbeitsfähigkeit und die Eignung des Bewerbers erstrecken. Denn der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, herauszufinden, ob der Bewerber fähig ist, die von ihm vertraglich geschuldeten Leistungen auch später zu erfüllen.

Im Rahmen der Besetzung von ärztlichen Stellen oder auch von Stellen, im Zusammenhang mit der Tätigkeit in einem Krankenhaus muss man daher die Grenzziehung zwischen erlaubter und unerlaubter Frage weiter gestalten.

Beispiel

So kann die Frage nach der Schwerbehinderung gerechtfertigt sein, wenn dieser Umstand dafür relevant ist, ob der Bewerber die an ihn gestellten körperlichen Herausforderungen überhaupt erfüllen kann.

Letztlich kann man das Fragerecht des Arbeitgebers gerade im Zusammenhang mit der Leistungserbringung im medizinischen Bereich wie folgt zusammenfassen:

Schwerbehinderung. Die Frage nach der Schwerbehinderung wird ausnahmsweise dann zulässig sein, wenn der Bewerber aufgrund einer möglichen Schwerbehinderung nicht in der Lage ist, die von ihm vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten.

³ BAG: Urteil vom 11.11.1993, Az.: 2 AZR 467/93

Beispiel

So ist eine Person im Rollstuhl sicherlich in der Lage, Bürotätigkeit auszuüben, im Rahmen der Patientenversorgung, wo Umlagerungen etc. notwendig sind, wird dieser Bewerber ungeeignet sein.

Insofern gilt der Grundsatz der Unzulässigkeit der Frage nach der Schwerbehinderung nach § 81 Abs. 2 SGB IX nicht.

Vorstrafe. Die Frage nach einer Vorstrafe stellt grundsätzlich einen erheblichen Eingriff in die Individualsphäre des Bewerbers dar.

Aber auch hier muss der Grundsatz, dass diese Frage unzulässig ist, eine Einschränkung erfahren. Denn wenn die Vorstrafe direkt mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz im Zusammenhang steht, darf der Arbeitgeber die Frage danach stellen und der Bewerber muss die Frage auch wahrheitsgemäß beantworten.

Beispiel

Zu denken ist an die Frage nach vermögensrechtlichen Delikten, die einem Chefarzt deshalb gestellt wird, weil er ein eigenständiges Privatliquidationsrecht erhält und den Krankenhausträger daran beteiligen muss.

Auch die Frage nach Vorstrafen aufgrund fehlerhafter Behandlungen dürfte gerechtfertigt sein.

Schwangerschaft. Ebenso in einem Regel- und Ausnahmeverhältnis bewegt sich die Erkundigung nach der Schwangerschaft.

Auch in diesem Zusammenhang gibt es einen Grundsatz, wonach die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft generell unzulässig ist. Auch muss die Bewerberin von sich aus zur Schwangerschaft keine Stellung nehmen, wenn sie in der Lage ist, die Arbeit zu leisten.

Beispiel

Sofern die schwangere Bewerberin aber als Radiologin eingestellt werden soll, so dass von vorne herein absehbar ist, dass ein umfangreiches Beschäftigungsverbot besteht, wird man einen Hinweis auf die Schwangerschaft fordern können.

Konfessionszugehörigkeit und Weltanschauung. Die Fragen nach der Konfessionszugehörigkeit und Weltanschauung sind ebenfalls unzulässig.

Dies gilt jedoch nicht für Kirchen- und Religionsgemeinschaften, die hiernach fragen dürfen.

Wichtig ist auch, dass es sich bei der Zugehörigkeit zu Scientology-Kirche nicht um eine Weltanschauung handelt, so dass Fragen nach der Mitgliedschaft in dieser Vereinigung ebenfalls zulässig sind.

Parteizugehörigkeit/sexuelle Identität. Die Frage nach der Parteizugehörigkeit ist ebenso untersagt, wie die Frage nach der sexuellen Identität.

Krankheit. Im medizinischen Bereich ist die Frage nach Krankheit und Gesundheitszustand wichtig.

Es wird für die Beurteilung dieser Frage wieder ein direkter Bezug zur ausgeschriebenen Tätigkeit maßgeblich sein.

So darf nach einer HIV-Infektion dann gefragt werden, wenn die zu vergebende Tätigkeit aus dem Bereich der Heil- und Pflegeberufe kommt, da eine erhöhte Infektionsgefahr gerade auch für den Patienten besteht.

Diese Frage wäre in einem nicht medizinischen Beruf unzulässig. Zudem muss betont werden, dass der Bewerber von sich aus solche Krankheiten erwähnen muss, die ihm die Ausübung der Tätigkeit erschweren.

Beispiel

Ein Rückenleiden müsste offenbart werden, wenn dadurch die lange Standzeit am OP-Tisch verhindert wird.

Die Konsequenzen der Falschbeantwortung

Wenn ein Bewerber eine grundsätzlich zulässige Frage vorsätzlich falsch beantwortet und der Arbeitgeber erfährt hiervon, hat er das Recht, den Arbeitsvertrag aufgrund arglistiger Täuschung anzufechten.

Die Anfechtung setzt aber voraus, dass der Arbeitnehmer auf eine zulässige Frage falsch geantwortet hat.

Auf eine unzulässige Frage darf man selbstverständlich unkorrekt antworten.

Das Anfechtungsrecht ergibt sich auch dann, wenn der Bewerber absichtlich Dinge verschwiegen hat, die für die Arbeitsstelle von großer Bedeutung sind und der Arbeitgeber bei Kenntnis dieser Umstände von einer Anstellung abgesehen hätte. Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Anfechtung noch keine Arbeitsleistung erbracht, wird das Arbeitsverhältnis als von Anfang

an nicht bestehend angesehen. Wenn der Arbeitnehmer bereits gearbeitet hat, wirkt die Anfechtung erst ab dem Zeitpunkt der Erklärung. Insofern muss in der Vergangenheit geleistetes Arbeitsentgelt auch nicht zurückgewährt werden.

Die Erstattung von Vorstellungskosten

Selbst wenn das Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt, sind Vorstellungskosten des Bewerbers zu erstatten, wenn die Vorstellung auf Einladung des Arbeitgebers erfolgte.

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Erstattung der Aufwendungen für das Vorstellungsgespräch gem. § 670 BGB. Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer Aufwendungen, die er zur Durchführung des Auftrages des Arbeitgebers, nämlich der Anreise zum Vorstellungsgespräch hatte, zu ersetzen.

Erstattungsfähig sind in erster Linie Fahrtkosten, Verpflegungskosten und Übernachtungskosten.

Die Kosten der Anreise mit einem privaten KFZ können, wenn der Arbeitssuchende davon ausgehen darf, dass der Arbeitgeber diese Kosten übernimmt, ebenfalls ersetzt verlangt werden. Die Erstattung wird auf die steuerliche Kilometerpauschale beschränkt.

Bei Bahnfahrten des Bewerbers wird grundsätzlich die Hin- und Rückfahrt mit der Bahn 2. Klasse erstattet.



Praxistipp

Der Arbeitgeber kann die Kostenübernahme ausschließen, indem er bereits bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch die Erstattung notwendiger Aufwendungen (Fahrtkosten, Übernachtungskosten, ...) ablehnt.

Ein Erstattungsausschluss, aber auch einschränkende Hinweise, dass die Kosten nur für ein bestimmtes Fortbewegungsmittel etc. übernommen werden, sind rechtlich zulässig.



Der Erstattungsausschluss muss dem Arbeitnehmer aber bereits mit der Aufforderung zur Vorstellung mitgeteilt werden.

Sofern dem Bewerber aufgrund des langen Reiseweges oder der schlechten Verkehrsverbindung die Hin- und Rückreise am gleichen Tag nicht zumutbar ist, müssen Übernachtungskosten ebenfalls übernommen werden.

! Eine Beschränkung auf niedrigere Kosten durch Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist nur bei vorherigem Hinweis durch den Arbeitgeber möglich.

Nicht erstattungsfähig ist der dem Bewerber entstehende Zeitaufwand. Genommene Urlaubstage oder entstehender Verdienstausfall sind nicht der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen. Ein Ersatzanspruch besteht daher nicht.

Wenn sich der Bewerber ohne Aufforderung allein aufgrund einer Stellenausschreibung vorstellt, besteht keine Pflicht zur Kostenerstattung.

1.2 Die kollektivrechtlichen Vertragsgrundlagen

Die Bezugnahme auf Tarifverträge kann man als Standardvorgehen beim Abschluss von Arbeitsverträgen mit nachgeordneten Ärzten (also Oberärzte, Assistenzärzte) bezeichnen. Nahezu sämtliche Arbeitsverträge dieser Personengruppen zeichnen sich dadurch aus, dass ein Verweis auf den maßgeblichen Tarifvertrag erfolgt. In der Literatur wird vereinzelt noch vertreten, dass in erster Linie an den TVÖD-K zu denken ist.⁴

Dies war auch lange Zeit die Auffassung der Arbeitgeber, die damit argumentiert haben, dass der TVÖD-K auf alle Arbeitnehmer eines Krankenhauses zur Anwendung kommt und daher der maßgebliche Tarifvertrag sei. Zwischenzeitlich hat jedoch ein Umdenken stattgefunden, so dass als einschlägige Tarifverträge diejenigen zu benennen sind, die der Marburger Bund speziell für die Ärzteschaft ausgehandelt hat. In erster Linie sind die nachfolgenden Werke zu nennen:

- TV-Ä/TdL
- TV-Ä/VKA

Gerade die Tatsache, dass der Marburger Bund nunmehr vermehrt Haustarifverträge abschließt, führt dazu, dass die Transparenz der tarifvertraglichen Grundlagen leidet. Im Wesentlichen verhält es sich aber so, dass die individuell abgeschlossenen Haustarifverträge von den beiden vorgenannten großen Tarifwerken eigentlich nicht essentiell abweichen. Es gibt oftmals noch die Berücksichtigung von Sanierungsnotwendigkeiten, die zu einem reduzierten Entgelt führen.

Ein weiteres wichtiges Regelwerk ist in abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zu sehen. Insbesondere, um die Vorgaben des ArbZG abzufangen, werden Betriebsvereinbarungen geschlossen. Auch hierbei handelt es sich jedoch um

⁴ So beispielsweise Wern: S. 100

hausspezifische Vereinbarungen, die eine allgemeine Darstellung nicht zulassen.

Beispiel

Betriebsvereinbarungen werden unter anderem geschlossen, um die zulässige Arbeitszeit in den Grenzen des ArbZG zu erhöhen.

1.3 Die berufsrechtlichen Regelungen

Das Berufsrecht wirkt auf das arbeitsvertragliche Miteinander nicht unmittelbar. Es wird aber beispielsweise im Werberecht die Auffassung vertreten, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers es nicht gestattet, vom Arbeitnehmer berufswidrige Werbemaßnahmen zu fordern. Der Arbeitgeber hat auch darauf hinzuwirken, dass der Arbeitnehmer nicht berufsrechtswidrig tätig wird.

Eine unmittelbare Einflussnahme der berufsrechtlichen Regelungen ist aber im Arbeitsvertragsrecht nicht vorgesehen.⁵ Man könnte allenfalls daran denken, dass ein Verhalten des Arztes, welches berufsrechtlich Anstoß findet, auch arbeitsrechtlich sanktioniert werden kann.

Wie noch insbesondere bei der Poolregelung zu zeigen sein wird, sind auch die Regelungen der Landeskrankenhausgesetze unverbindlich. Daraus ergeben sich keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.⁶

1.4 Die arbeitsvertraglichen Grundlagen kirchlicher Einrichtungen

Auch an kirchlichen Häusern gelten die vorgenannten Strukturen entsprechend. Auch bei Chefarzten an kirchlichen Häusern findet man nur eine punktuelle Bezugnahme auf die maßgeblichen „Tarifwerke“. Dies sind im Rahmen der kirchlichen Einrichtungen die Allgemeinen Arbeitsbedingungen der Kirche.

Für die evangelische Kirche in Deutschland gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR Diakonisches Werk).

Im Rahmen der katholischen Einrichtungen wird verwiesen auf die Richtlinien für Arbeitsverträge in Einrichtungen des Deutschen Caritas Verbandes (AVR Caritas).

Ärztenspezifische Tarifwerke sind in Häusern unter kirchlicher Trägerschaft noch nicht die Regel und eher vereinzelt zu finden.

⁵ Vgl. hierzu Hüttel: Das Werberecht für Arztpraxen und medizinischen Versorgungszentren

⁶ Vgl. BAG: Urteil vom 03.08.1983, Az.: 5 A ZR 306/81

Beispiel

Für den Bereich der Diakonie gibt es bereits ein erstes Tarifwerk. Es existiert der TV-Ä/Diakonie, der für Ärzte an Diakonischen Einrichtungen im Rheinland, Westfalen und Lippe gilt.

Darüber hinaus wurde zum 01.07.2008 der TV-Ä-KF verhandelt.

Die Besonderheiten des Dienstes an kirchlichen Häusern liegen auch darin, dass es beispielsweise eine andere Form der Beteiligungsrechte gibt. In erster Linie ist an das Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Kirche und die Mitarbeitervertretungsordnungen der katholischen Kirche zu denken.

1.5 Der Inhalt des Arbeitsvertrages

Eine einheitliche Regelung, wie Arbeitsverträge auszugestalten sind, ist naturgemäß nicht darstellbar. Es muss vielmehr den individualvertraglichen Bedürfnissen vorbehalten bleiben, wie ein Arbeitsvertrag auszusehen hat. Dies gilt sowohl für Chefarztdienstverträge als auch für Arbeitsverträge nachgeordneter Ärzte.

Bei Erstgenannten wird diese individualvertragliche Ausgestaltung umso umfassender ausfallen, als eine komplette Bezugnahme auf einen ärztespezifischen Tarifvertrag regelmäßig nicht erfolgen kann.

Bei nachgeordneten Ärzten ist die individuelle Ausgestaltung des Arbeitsvertrages oftmals auf wenige Punkte beschränkt. Denn man wird regelmäßig im Allgemeinen auf einen Tarifvertrag verweisen. Diese Arbeitsverhältnisse bedürfen daher nur weniger ergänzender Regelungen. Diese sind:

- Datum des Arbeitsvertrages,
- Vertragsparteien,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Dauer des Arbeitsverhältnisses (Befristung?),
- Umfang der Arbeitszeit,
- Angabe des Arbeitsortes,
- kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit,
- Einbeziehung eines Tarifvertrages,
- das Arbeitsentgelt (Entgeltgruppe sowie ihre zugrunde liegende Vergütungsgruppe, Stufe der Entgeltgruppe),
- etwaige Probezeit,
- die Fristen für die Kündigung (wenn sie sich nicht aus dem Tarifvertrag ergeben),
- Urlaubsregelungen (Dauer, Antragsverfahren) und
- eventuell Nebenabreden.



Praxistipp

Sollte für nachgeordnete Ärzte ebenfalls eine Anlehnung an einen Tarifvertrag nur in einzelnen Punkten bzw. gar nicht gewünscht sein, so kann man sich dann an dem vorbenannten Chefarztdienstvertragsmuster orientieren, um die individuellen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers auszugestalten. Regelungen wie Privatliquidationsrecht, Weisungsrecht und Verantwortlichkeiten im engeren Sinne sind dann naturgemäß zu streichen.

1.5.1 Die Pflicht zur Gutachtenerstellung

Es ist oftmals strittig, ob ein Arzt Gutachten erstellen muss, die von einem Dritten oder dem Arbeitgeber in Auftrag gegeben wurden und für die er selbst keine gesonderte Vergütung erhält.

Sofern es keine ausdrückliche individualvertragliche Regelung gibt, aus der sich dann Rechte und Pflichten in diesem Zusammenhang ergeben, können die Tarifverträge weiterhelfen, auf die regelmäßig ohnehin Bezug genommen wird.

Danach verhält es sich so, dass die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert oder vergütet werden, zu den Hauptpflichten des angestellten Arztes gehören. Hierfür erhält der Arzt auch keine gesonderte Vergütung (vgl. etwa § 4 TV-Ärzte/VKA).

Sofern die Gutachten von Dritten in Auftrag gegeben werden (beispielsweise von Gerichten), so kann der Arbeitgeber den angestellten Arzt verpflichten, diese Gutachten als Nebentätigkeit zu erstellen. Sofern man dann die Vergütung nicht unmittelbar dem Arzt selbst zubilligt, muss man den Arzt an dieser Vergütung allerdings angemessen beteiligen. Der Arzt wiederum könnte die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung nicht einer angemessenen Beteiligung entspricht.

So kann man also zusammenfassen, dass beispielsweise Gutachten für Berufsgenossenschaften nicht Dienstaufgabe sind, da diese von Dritten in Auftrag gegeben werden. Gleiches gilt für die bereits erwähnten Gerichtsgutachten. Diese Gutachten müssen für den Krankenhausträger nur dann erstellt werden, wenn hierfür eine Nebentätigkeitserlaubnis erteilt wird bzw. zumindest eine gesonderte Vergütung bewilligt wird.



Es ist also nicht so, dass die Erstellung sämtlicher Gutachten Dienstaufgabe ist.