

# Ein besonderer rechtlicher Brennpunkt: Personaldefizite im Krankenhaus

„Personalmangel im Krankenhaus: Arbeiten auf dem Pulverfass“ überschrieb das *Deutsche Ärzteblatt* einen im vergangenen Jahr erschienenen Beitrag ([www.aerzteblatt.de/archiv/169055](http://www.aerzteblatt.de/archiv/169055)). Dies gilt insbesondere für den ärztlichen und den pflegerischen Bereich. Die Ursachen können sowohl in der Arbeitsmarktsituation als auch in aus wirtschaftlichen Gründen zu knapp bemessenen Stellenplänen liegen und werfen gravierende haftungsrechtliche, strafrechtliche, arbeitszeitrechtliche und arbeitsrechtliche Probleme auf.

von Christoph Jansen

**W**ird durch personelle Defizite der erforderliche medizinische Standard nicht eingehalten, kennt die haftungsrechtliche Rechtsprechung seit einem *Grundsatzurteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 19.10.1985 (AZ: IV ZR 85/84)* „keinen Pardon“:

„Der Krankenhausträger muss organisatorisch gewährleisten, dass er mit dem vorhandenen ärztlichen Personal seine Aufgaben auch erfüllen kann.“

Notfalls müssen – so der BGH – Operationen unterbleiben, Stationen geschlossen werden und „nach Erschöpfung der jeweils vorhandenen Kapazität die Patienten an andere Krankenhäuser verwiesen werden“ (*BGH NJW 1994, 1597, 1598*).

Neben der Haftung des Krankenhausträgers droht eine Haftung des jeweils behandelnden Arztes (z. B. bei Übernahmeverschulden wegen Übermüdung und Einsatzes trotz Fehlens der erforderlichen Qualifikation) sowie des verantwortlichen Chefarztes und der Geschäftsführung des Krankenhauses wegen Organisationsverschuldens.

## Strafrecht

Die strafrechtliche „Haftung“ ist das Spiegelbild der zivilrechtlichen Haftung, da der schuldhaftige Behandlungs- oder Organisationsfehler in der Regel zugleich strafrechtlich eine fahrlässige Körperverletzung bzw. Tötung darstellt, wobei die

Anzahl der Strafverfahren – zum Glück für die Betroffenen – weit geringer ist als die der zivilrechtlichen Schadensersatzklagen. Die Konsequenzen sind für die Betroffenen jedoch wesentlich einschneidender: Das Risiko einer strafrechtlich verhängten Sanktion lässt sich nicht versichern, eine Strafrechtsschutzversicherung kann nur die Verfahrenskosten absichern.

## Arbeitszeitgesetz

Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz können gegenüber den Verantwortlichen als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeld bis zu 15.000 Euro oder in schwerwiegenden Fällen als Straftat (Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe) geahndet werden (§§ 22, 23 des *Arbeitszeitgesetzes*). Auch für diese Sanktionen gibt es keine Versicherung.

Chefarztverträge enthalten zumeist eine Regelung, dass der Chefarzt dafür zu sorgen hat, dass die Arbeitszeiten der Ärzte und nichtärztlichen Mitarbeiter seiner Abteilung eingehalten werden (z. B. § 7 Abs. 4 Satz 2 der „Beratungs- und Formulierungshilfe Chefarztvertrag“ der *Deutschen Krankenhausgesellschaft*, 10. Aufl. 2015). Für den Chefarzt empfiehlt sich zumindest bei regelmäßiger Verletzung des Arbeitszeitgesetzes infolge personeller Defizite ein diesbezüglicher Hinweis an die Geschäftsführung des Krankenhauses unter Ablehnung der sich aus dem Missstand ergebenden Verantwortung, um die Geschäftsführung „mit ins Boot zu holen“ und sich dadurch so weit wie möglich zu entlasten.

## Arbeitsrecht

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*ständige Rechtsprechung seit dem Urteil vom 10.11.1955 – 2 AZR 591/54 –*) hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine dem Arbeitsvertrag entsprechende Beschäftigung. Dazu gehört auch die Schaffung und Erhaltung der notwendigen Arbeitsbedingungen (z. B. sachliche und personelle Ressourcen) für die Ausübung der vertragsgemäßen Tätigkeit. So hat das Arbeitsgericht Wilhelmshaven mit rechtskräftigem Urteil vom 23.9.2004 (*AZ: 2 Ca*

212/04) im Falle eines Chefarztes entschieden, dass dieser auf Erfüllung dieses Anspruchs klagen und auf diese Weise erzwingen kann, ihm Gelegenheit zur vertragsgemäßen Arbeit zu gewähren. Wörtlich führt das Arbeitsgericht aus:

„Die im Chefarztvertrag festgelegte Pflicht des Chefarztes, dafür zu sorgen, dass die einzel- oder tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten der Ärzte und nichtärztlichen Mitarbeiter seiner Abteilung eingehalten werden, gibt dem Chefarzt einen einklagbaren Anspruch gegen den Krankenhausträger auf Zurverfügungstellung der hierzu erforderlichen Zahl von Mitarbeitern.“

Dies gilt grundsätzlich auch für die übrigen ärztlichen und nichtärztlichen Mitarbeiter eines Krankenhauses, die allerdings angesichts der heutigen Arbeitsmarktlage einen Wechsel in ein anderes Krankenhaus langwierigen Auseinandersetzungen zumeist vorziehen dürften.

In einem weiteren Fall hat das LAG Baden-Württemberg mit Urteil vom 11.10.2013 (*AZ: 12 Sa 5/13*) einem Chefarzt ein Recht auf eine außerordentliche Eigenkündigung eingeräumt, wenn ihm der Krankenhausträger trotz Abmahnung kein ausreichendes Personal zur Verfügung stellt – eine Lösung, die allerdings nur dann in Betracht kommen dürfte, wenn der Chefarzt die Möglichkeit hat, in eine andere adäquate Stelle zu wechseln.

Selbstverständlich sollte eine gerichtliche Auseinandersetzung zwischen Arzt und Krankenhausträger nur eine ultima ratio darstellen. Zunächst sollte versucht werden, im Verhandlungswege und durch schriftlichen Hinweis auf den Missstand gegenüber dem Krankenhausträger mit Ablehnung der Verantwortung bezüglich der Haftung und des Arbeitszeitgesetzes sowie mit dem Hinweis auf das persönliche Verschulden der Krankenhausleitung eine gerichtliche Auseinandersetzung zu vermeiden. Dabei ist jedoch umstritten, inwieweit derartige Hinweise die persönliche Verantwortung des Chefarztes (neben der Krankenhausleitung) rechtlich ausschließen.

RA Dr. Christoph Jansen, Düsseldorf, ist Fachanwalt für Medizinrecht (Arzt-, Vertragsarzt- und Chefarztrecht, Arbeits-, Krankenhaus- und Hochschulrecht).