

Arbeitsrechtliche Fragen zu angeordneten Versetzungen von HNO-Klinik-Mitarbeiter*innen in Klinikum-interne Corona-relevante Arbeitsbereiche

(26.03.2020)

Aufgeworfene Fragestellung:

Seitens der Geschäftsführung wurde der HNO-Klinikdirektor mündlich angewiesen, ärztliches Personal aus der HNO-Klinik in die Klinik für Innere Medizin des Klinikums zu entsenden, die dort dann die Ärzte bei der eventuellen Corona-Welle unterstützen sollen. Im Sinne der Gemeinsamkeit und Zusammenarbeit in Zeiten der Krise, bestehe selbstverständlich Bereitschaft, dies zu tun. Vor diesem Hintergrund ergaben sich für den HNO-Klinikdirektor einige essentielle Fragen:

- Kann vom HNO-Klinikdirektor erwartet werden, dass die Deputation von Kräften aus seiner Klinik in eine fachfremde Klinik schriftlich angeordnet wird?
- Wie lange darf so eine Deputation aufrecht erhalten werden?
- Was ist mit den Diensten?
- Was ist mit Versicherungsfragen (Haftpflicht etc.)?
- Was ist mit schwangeren Ärztinnen und alleinerziehenden Müttern?
- Was ist, wenn Mitarbeiter sich einer Deputation verweigern?

Hierzu Ausführungen des Justiziariats der DGHNO-KHC:

(RA K. Friese, RA Dr. jur. A. Wienke, Köln)

Die aufgeworfenen Fragestellungen zur Abordnung von ärztlichem und nicht-ärztlichem Personal innerhalb eines Klinikums aufgrund der Corona-Krise sind rechtlich betrachtet aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Maßgeblich in erster Linie ist das individuelle Arbeitsverhältnis zwischen dem jeweiligen einzelnen Arzt oder nicht-ärztlichem Mitarbeiter als Arbeitnehmer und dem jeweiligen Arbeitgeber. Arbeitgeber ist bei Klinikgesellschaften grundsätzlich der Träger der Einrichtung als juristische Person (beispielsweise als GmbH), vertreten durch die Geschäftsführung. Chefärzte und Klinikleiter haben natürlich innerhalb eines Krankenhauses besondere leitende Funktionen inne, üben jedoch gegenüber den Mitarbeitern der Kliniken in aller Regel keine Arbeitgeberfunktion aus.

Die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere der Einsatzort des Arbeitnehmers, dessen Aufgabengebiete, Arbeitszeiten u.s.w. bestimmen sich nach der vertraglichen Vereinbarung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen (beispielsweise Arbeitszeitgesetz oder Mutterschutzgesetz). Möglichkeiten einer Versetzung eines Mitarbeiters in einen anderen Aufgaben- oder Tätigkeitsbereich können vertraglich sowohl vereinbart als auch ausgeschlossen werden. Ausschlüsse in Verträgen sind in der Praxis jedoch die Ausnahme.

Arbeitgeber sind vertraglich berechtigt, den Arbeitnehmern Weisungen zu erteilen. Das Weisungsrecht umfasst auch das Recht, den Arbeitnehmer zu versetzen oder ihm eine andere Tätigkeit zuzuweisen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die vertraglichen Vereinbarungen auch bei der Ausübung des Weisungsrechts zu beachten sind. Darüber hinaus muss eine arbeitgeberseitig erteilte Weisung nach billigem Ermessen erfolgen. D.h. dass die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers seitens des Arbeitgebers bei Ausübung des Weisungsrechts berücksichtigt werden müssen. Dabei maßgeblich sind stets der jeweilige Einzelfall und die Situation des betroffenen Arbeitnehmers unmittelbar. Die persönlichen Belange des Arbeitnehmers sind im Rahmen einer arbeitgeberseitigen Güterabwägung bei der Weisungserteilung zu berücksichtigen. Es ist dabei die Aufgabe des Arbeitgebers einerseits, den Klinikbetrieb aufrechtzuerhalten und diesen den jeweiligen Situationen (z.B. Corona-Abwehr) anzupassen und andererseits Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben (Arbeitsschutz) entsprechen. Weisungen, die nicht dem billigen Ermessen entsprechen und die Arbeitnehmerinteressen nicht hinreichend berücksichtigen, sind unwirksam.

Sofern nichts anderes vereinbart ist, können Weisungen, auch Versetzungen, mündlich dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden. Aus Dokumentations- und Beweisgründen sollte eine Weisung, die weitreichende Konsequenzen haben kann, wie beispielsweise eine Versetzung, schriftlich dokumentiert werden.

Versetzungen können dauerhaft oder auch vorübergehend angeordnet werden. Maßgeblich ist auch hier, ob im Einzelfall die Weisung dem billigen Ermessen entspricht. So sind die Anforderungen für eine dauerhafte Versetzung sicherlich höher als für eine vorübergehende.

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass diejenigen Personen, die in andere Abteilungen versetzt werden, die dort anfallenden Tätigkeiten beherrschen (Facharztstandard, Krankenpflegerausbildung etc.)). Auch hat er sicherzustellen, dass ausreichender Versicherungsschutz, beispielsweise über eine Berufshaftpflichtversicherung, besteht. Üblicherweise ist das gesamte Krankenhauspersonal über die jeweilige Haftpflichtversicherung des Krankenhausträgers versichert.

Besondere Interessen des Arbeitnehmers sind in gewissen Grenzen zu berücksichtigen, die gilt insbesondere für Schwangere oder anders besonders – auch vom Gesetz – geschützte Personenkreise.

Unzulässige Weisungen darf ein Arbeitnehmer tatsächlich ignorieren. Verweigert jedoch ein Arbeitnehmer die Befolgung einer zulässigen Weisung, stellt dies eine Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages dar und kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie eine Abmahnung oder Kündigung führen. Der Arbeitnehmer kann einer unzulässigen Weisung aber auch ausdrücklich zustimmen.

Bei der Erteilung von Weisungen sind neben den Individualinteressen auch die Interessen des gesamten Krankenhauses (Unternehmens) zu berücksichtigen. So darf es durch die Maßnahme nicht zu einer Unterversorgung in anderen Abteilungen/Kliniken kommen. Der Facharztstandard muss stets und überall gewährleistet werden. In einer akuten, besonderen Belastungssituation, wie es beispielsweise in der Corona-Krise der Fall ist, ist jedoch die Geschäftsführung gehalten, Umstrukturierungsmaßnahmen zu ergreifen, die eine Bewältigung der Krise bestmöglich ermöglichen. Auch dieser Aspekt ist bei der Frage, ob die individuelle Weisung zulässig ist, zu berücksichtigen.

Eine andere Perspektive stellt der Blickwinkel der Arbeitnehmer mit Leitungsfunktion dar, wie es Chefärzte von einzelnen Kliniken oder Abteilungen sind. Auch diese unterliegen dem Weisungsrecht ihres Arbeitgebers, tragen dabei auch die fachliche Verantwortung für ihre jeweilige Klinik. Sofern festzustellen ist, dass Maßnahmen des Arbeitgebers zu Versorgungsengpässen führen und Dienste nicht mehr ausreichend besetzt werden können, ist dies der Geschäftsführung unmittelbar anzuzeigen, ggf. über eine Überlastungsanzeige. Es ist dann Sache der Geschäftsführung, Problemsituationen zu beheben.

Die Letztverantwortung für ein Organisationsverschulden trägt grundsätzlich die Geschäftsführung (Klinikumsvorstand), diese muss jedoch über etwaige Missstände informiert sein, anderenfalls kann sie sich wegen mangelnder Kenntnis exkulpieren.