

Das Krankenhaus als Sparschwein — der Arzt als Groschen

Immer mehr rückt das Wohl der Patienten und des Arztes in den Hintergrund. Stetig werden die Sparzwänge der Krankenhäuser zu Stolperfallen.

Immer weniger Ärzte sollen für immer weniger Geld arbeiten. In ihrer Arbeitszeit sollen sie den Patienten versorgen, sich weiterbilden und auch noch überlange Bereitschaftsdienste absolvieren. Nicht allein der Ärztemangel am Arbeitsmarkt forciert diese Auswirkungen, sondern auch die Einsparungszwänge der Kliniken verhindern oftmals Neueinstellungen. Wenn dann doch mal ein Arzt eingestellt wird, wird an den anderen, bereits beschäftigten Ärzten wieder drastisch eingespart. Neubewertungen und Herabstufungen von Bereitschaftsdienststufen sind der neuste Trend.

Dafür müssen dann die Ärzte in den meisten Kliniken auch noch bis zu 8 Dienste im Monat absolvieren, obwohl dies kaum mit dem Arbeitszeitgesetz oder den geltenden Tarifnormen zu vereinbaren ist.

Die Strafe folgt dann auf dem Fuße. Wenn der betroffene Arzt wegen der akuten Überbelastung den Arbeitgeber wechseln will, wird er für seinen Ausstieg gleich noch einmal mit einem vermeintlich „guten“ Zeugnis vom Chefarzt bestraft. Dieses Zeugnis wird zum Dauerkampfplatz.

Nun ist diese Abfolge kein Einzelfall sondern entwickelt sich in einigen Krankenhäusern immer mehr zur Regel und es stellt sich die Frage, welche Rechte und Möglichkeiten bestehen, um nicht gleich den Arbeitgeber wechseln zu müssen.

Der einzelne Arzt wird über die hohe Dienstzahl und häufig auch über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus unter einen enormen Arbeitsdruck gesetzt. Dies kann Fehler zur Folge haben, die er trotz sorgfältiger Ausführung seiner Arbeit nicht mehr beeinflussen kann. In der Regel werden bei einem nicht mehr zu bewältigenden Arbeitspensum vermeintlich weniger wichtige Aufgaben vernachlässigt, wie Arztbriefe, Dokumentationen oder sogar Weiterbildungskriterien.

Auf Dauer ist dies keine Lösung, da sich gerade hieraus arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben können. Aber auch das gesundheitliche Risiko für den einzelnen Arzt sollte nicht unterbewertet werden. In hinreichenden Studien wird der ärztliche Beruf als einer der gesundheitsgefährdenden Berufe dargestellt.

Was kann man tun, um sich selber zu schützen?

Zunächst gibt es die Möglichkeit, sich durch eine Überlastungsanzeige gegenüber dem Arbeitgeber zur Wehr zusetzen. Mit der Übergabe an den Arbeitgeber wird dieser in die Pflicht genommen, Veränderungen herbeizuführen, die sich an den gesetzlichen Grundsätzen wie dem Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz und auch an den vereinbarten Tarifnormen orientieren. Die Überlastungsanzeige muss wohl überlegt sein und die aufgeführten Gründe sollten objektiv darstellbar sein.

Was ist hierbei zu beachten?

Eine Überlastungsanzeige ist eine Meldung eines Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Hierbei stellt der Arbeitnehmer fest, dass er die vom Arbeitgeber erwartete ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben aus verschiedensten zwingenden Gründen nicht mehr vollumfänglich gewährleisten kann. Dennoch bestehen die arbeitsvertraglichen Pflichten des Arztes weiter. Die Überlastungsanzeige entbindet den Arzt nicht von der Pflicht, seine Arbeitsaufgaben zu erfüllen. Mit der Überlastungsanzeige hat der Arzt aber die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber auf das Abstellen der Missstände zu drängen.

Wann ist eine Überlastungsanzeige sinnvoll?

Eine Überlastungsanzeige ist sinnvoll bei:

- unterbesetzten Stellen in der Abteilung
- erhöhtem Arbeitsaufwand
- Nichteinhaltung von Pausenzeiten
- Nichteinhaltung von Arbeitszeiten gem. §3 ArbZG (Hierzu zählen auch Bereitschaftsdienste und deren überhöhte Anzahl.)
- sich häufende Notfallsituationen

Die dargestellten Aspekte treten am häufigsten in der täglichen Arbeit der Ärzte auf und sind durchaus mit einer Überlastungsanzeige begründbar.

Wurde der Arbeitgeber auf die Missstände aufmerksam gemacht, hat der Arzt sich zunächst abgesichert. Wenn ihm nun arbeitsrechtliche Maßnahmen angedroht werden, kann er darauf hinweisen, dass er den Arbeitgeber informiert hat.

Die Überlastungsanzeige kann wie folgt aussehen:

Muster für eine Überlastungsanzeige

Absender

Name _____

Abteilung _____

Datum _____

**An die Personalabteilung
in Kopie an die Krankenhausleitung und den Betriebsrat**

Sehr geehrte Damen und Herren, (die direkte Anrede bitte einsetzen)

in unserer/meiner Abteilung (wenn sich mehrere Kollegen entschließen eine Überlastungsanzeige zu machen, können diese auch gemeinsam unterschreiben) (ist es)/kommt es zu einer erheblichen Arbeitsbelastung (gekommen). Im Einzelnen sind folgende Situationen aufgetreten (oder treten auf).

- unterbesetzten Stellen in der Abteilung
- erhöhtem Arbeitsaufwand
- Nichteinhaltung von Pausenzeiten
- Nichteinhaltung von Arbeitszeiten gem. §3 ArbZG (Hierzu zählen auch Bereitschaftsdienste und deren überhöhte Anzahl.)
- sich häufende Notfallsituationen
- Sonstiges

zB:

*keine arbeitszeitrechtliche Absicherung der 24-h- Dienste und der
Wochenendbereitschaftsdienste der Hintergründe*

*48-Stunden/Woche wird durch die Dienstplanung regelhaft überschritten. Der Ausgleich führt
zur regelmäßigen Stations- und Funktionsunterbesetzung*

.....

Dadurch wird es immer schwieriger, die Leistungsdokumentation, die Datenerfassung und andere administrative Aufgaben neben der notwendigen Patientenversorgung sicherzustellen.

Aufgrund der hohen Arbeits- und Dienstbelastung werde ich/ werden wir diese Aufgaben nach Beendigung der dienstplanmäßig festgesetzten täglichen Arbeitszeit erledigen.

Außerdem weise ich/ weisen wir darauf hin, dass mein Dienstplan/unsere Dienstpläne gegen geltendes Recht bezüglich meiner/ unserer Arbeitszeit verstößt/verstoßen.

Ich erwarte /Wir erwarten, dass Sie als Arbeitgeber diesen Zustand abstellen und Ihrer Fürsorgepflicht nachkommen.

Mit freundlichen Grüßen

Name, Unterschrift, Datum