

## **Wann ist der Chefarzt leitender Angestellter?**

### **Bundesarbeitsgericht trifft Grundsatzentscheidung**

*Die Frage, ob ein Chefarzt arbeitsrechtlich als leitender Angestellter einzustufen ist, ist aus Sicht des Krankenträgers von erheblicher Bedeutung, da hierdurch die Rechte des Arbeitnehmers ihm gegenüber erheblich beschränkt wäre. Es genügt nicht, dass der Chefarzt im Arbeitsvertrag als leitender Angestellter bezeichnet wird. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 05.05.2010 (Az.: 7 ABR 97/08) diese Frage unter dem Gesichtspunkt der Möglichkeit des Chefarztes, maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung auszuüben, entschieden.*

#### **Der arbeitsrechtliche Status des leitenden Angestellten**

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist die Frage, ob ein Chefarzt leitender Angestellter ist, oft streitig. Der Begriff des leitenden Angestellten wird in zahlreichen arbeitsrechtlichen Gesetzen verwendet. Es handelt sich hierbei um Arbeitnehmer die im Unternehmen in eigener Verantwortung Funktionen mit einem erheblichen Entscheidungsspielraum wahrnehmen, die normalerweise dem Arbeitgeber obliegen. Der Chefarzt wird für sich regelmäßig in Anspruch nehmen, diese Qualifikation nicht zu erfüllen. Die Rechte eines leitenden Angestellten sind gegenüber dem Arbeitgeber erheblich eingeschränkt. An einen wichtigen Grund zur außerordentlichen oder personen- bzw. verhaltensbedingten Kündigung werden nur geringe Anforderungen gestellt. Da das Arbeitsverhältnis mit leitenden Angestellten von besonderem Vertrauen getragen wird, können bereits verhältnismäßig kleine Verfehlungen dazu führen, dass es dem Arbeitgeber

unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Darüber hinaus treffen den leitenden Angestellten nach der Rechtsprechung des BAG erhöhte Rechenschafts-, Prüfungs-, Warnungs- und Überwachungspflichten. Von leitenden Angestellten wird darüber hinaus ein erhöhtes Maß an Arbeitsleistung erwartet, so dass sie in vielen Fällen keine Überstundenvergütung verlangen können.

#### **Einstellungs- und Kündigungsbefugnis**

Es bestehen mehrere Möglichkeiten, einen Chefarzt zum leitenden Angestellten zu machen.

Eine ist die Übertragung der Befugnis, andere Arbeitnehmer selbständig einzustellen oder zu entlassen, denkbar. Die Rechtsprechung legt hier auf die Selbständigkeit besonderen Wert. Mit Urteil vom 18.11.1999 (AZ: 2 A ZR 903/98) hat das BAG festgestellt, dass es an einer solchen mangelt, wenn die Personalentscheidungen nur im Einvernehmen mit der Klinikleitung erfolgen dürfen. Entsprechendes gilt nach dem Beschluss des BAG vom 10.10.2007 (AZ. 7 ABR 61/06), wenn sich die Personalbefugnis nur auf einen kleinen Bereich und eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern bezieht.

Da die Verleihung von Personalbefugnissen, die den Chefarzt zum leitenden Angestellten machen würden, nach der Rechtsprechung des BAG sehr weitreichend sein müssen, viele Klinikträger hierzu jedoch nicht bereit sind, stellt sich die Frage, in wieweit hier andere Befugnisse in den Arbeitsvertrag aufgenom-

men werden können, um den Chefarzt trotz fehlender Personalhoheit zum leitenden Angestellten zu machen.

### Verantwortung in Hinblick auf Bestand und Entwicklung des Unternehmens

Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) gilt als leitender Angestellter auch derjenige, der regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Das BAG hat dem nunmehr veröffentlichten Beschluss vom 05.05.2010 die Frage, wann diese Voraussetzungen bei einem Chefarzt erfüllt sind, entschieden.

### Der konkrete Fall: Der Chefarzt einer geriatrischen Abteilung

Im konkreten Fall klagte der Betriebsrat der Klinik auf Feststellung, dass der Chefarzt einer geriatrischen Abteilung nicht leitender Angestellter sei. Dem trat der Klinikträger entgegen und wies darauf hin, dass der Chefarzt zu Jahresbeginn sein Leistungsspektrum sowie das Jahresbudget gemeinsam mit der Klinikleitung festzulegen habe. Es sei eine geriatrische Abteilung sowie eine geriatrische Tagesklinik mit 15 Betten aufgebaut worden, wobei der Chefarzt durch seine Vorschläge maßgeblichen Einfluss gehabt habe. Auch spiegle sich die unternehmerische Verantwortung in dem zuletzt vereinbarten Zieleinkommen wider, welches er nur dann erreichen könne, wenn die zwischen ihm und der Klinikleitung festgelegten unternehmerischen Ziele erfüllt würden.

Das LAG Hamm vermochte sich als Vorinstanz der Argumentation der Klinikleitung mit Beschluss vom 10.10.2008 (AZ: 10 TaBV 24/08) nicht anzuschließen. Hiergegen richtete sich die Rechtsbeschwerde des Klinikträgers.

Das BAG wies die Rechtsbeschwerde zurück und bestätigte die Ansicht des LAG Hamm. Ob ein Chefarzt leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG sei,

hänge maßgeblich von den Umständen des Einzelfalles ab. Die formale Stellung als Chefarzt genüge hier nicht. Ebenfalls nicht ausreichend sei, dass der Chefarzt frei und eigenverantwortlich Entscheidungen etwa über die Einführung spezieller Untersuchungs-, Behandlungs- und Therapiemethoden fällen könne. Derartige Entscheidungen zielten nicht auf die unternehmerische Entwicklung, sondern auf den Heilerfolg.

### Einfluss auf die Unternehmensführung als Voraussetzung

Bei der Frage, ob ein Chefarzt leitender Angestellter sei, müsse geprüft werden, ob er maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung ausüben könne. Dies erfordere zwar nicht, dass er zugleich Mitglied der Krankenhausverwaltung sei. Er müsse jedoch auf Grund des Arbeitsvertrages und seiner tatsächlichen Stellung in der Klinik der Leitungs- und Führungsebene zuzurechnen sein und unternehmens- und gebietsleitende Entscheidungen entweder selbst treffen oder maßgeblich vorbereiten. Ausdruck einer solchen Stellung könne z. B. die selbständige Verwaltung eines nicht ganz unerheblichen Budgets oder die zwingende Mitsprache bei Investitionsentscheidungen sein.

Unter Berücksichtigung dessen sei der Chefarzt in dem konkret entschiedenen Fall aber nicht als leitender Angestellter einzustufen. Denn das Jahresbudget und das Leistungsspektrum sei in der Abteilung zwischen Klinikleitung und Chefarzt abzustimmen. Dieses bedeute – ähnlich wie die Mitteilungsform des sogenannten „Benehmens“ – lediglich eine Berücksichtigung der Belange des Chefarztes in der Absicht, sich mit diesem zu verständigen. Das BAG stellte aber fest, dass die letztendliche Entscheidungsbefugnis bei der Klinikleitung verbliebe. Eine selbständige Entscheidungsbefugnis in unternehmerischer Sicht vermochte das BAG nicht zu erkennen.

Soweit nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG ein Mitarbeiter auch dann als leitenden Angestellten anzusehen, wenn dieser die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens bedeutenden Entscheidungen maßgeblich vorbereitete, fehlte es nach Ansicht des BAG

im konkreten Fall an geeignetem Sachvortrag. Der Aufbau der geriatrischen Abteilung erfolgte – wie sich herausstellte – vor Abschluss des Arbeitsvertrages. Weitere Momente wurden nicht vorgetragen.

### Zusammenfassung

Die vorliegende Entscheidung des BAG verdeutlicht, wie schwierig es für einen Klinikträger ist, einen Chefarzt in die arbeitsrechtlich bedeutsame Position eines leitenden Angestellten zu befördern. Diese Einstufung wird sich nur dann eindeutig beantworten lassen, wenn dem Chefarzt erhebliche Befugnisse übertragen werden, sei es im Zusammenhang mit der Möglichkeit, selbständig Personal einzustellen oder zu entlassen bzw. im Zusammenhang mit für den Bestand oder die Entwicklung des Krankenhauses bedeutsamen unternehmerischen Entscheidungen. Es will gut überlegt sein, einem Chefarzt derartige Befugnisse im Arbeitsvertrag zu übertragen.

Soweit man sich in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren, in welchem es auf die Frage der Eigenschaft als leitender Angestellter ankommt, auf den Standpunkt stellen möchte, der Chefarzt bereite derartige bedeutsame Ent-

scheidungen maßgeblich vor, muss dieses vom Krankenhausträger im Streitfall zur Überzeugung des Gerichts nachgewiesen werden. Sofern eine solche Einflussnahme vor der unternehmerischen Entscheidung erfolgt ist, sollte diese vom Krankenhausträger dokumentiert werden. Im Nachhinein wird sich solches nur schwer rekonstruieren lassen.

Die vorliegende Entscheidung des BAG vom 05.05.2010 spannt nicht nur den Bogen zu seinen übrigen Entscheidungen zur Frage des Chefarztes als leitender Angestellter, sondern zeigt erneut auf, wie schwierig es ist, einem Chefarzt diese Qualifikation zu verleihen ohne ihm weitreichende Befugnisse übertragen zu müssen. Jeder Klinikträger muss für sich abwägen, wie Wert ihm dieser arbeitsrechtliche Status ist und ob man hier bereit ist, erhebliche, im Extremfall die unternehmerische Leitung des Krankenhauses beeinflussende Befugnisse übertragen möchte.

*Dr. Marc Sieper, Sindelfingen  
Fachanwalt für Medizinrecht  
[sieper@rpmed.de](mailto:sieper@rpmed.de)*

[www.rpmed.de](http://www.rpmed.de)

Impressum:

Ratajczak & Partner, Rechtsanwälte  
Posener Str. 1, 70165 Sindelfingen  
AG Stuttgart (PR 240005), Sitz Sindelfingen  
USt.-Ident-Nr.: DE145149760

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:  
Dr. Detlef Gurgel

E-Mail der Redaktion: [redaktion@rpmed.de](mailto:redaktion@rpmed.de)  
Die Mitteilungen dieses Newsletters enthalten allgemeine Informationen zu rechtlichen Themen. Eine rechtliche Beratung im Einzelfall können sie nicht ersetzen. Für die Richtigkeit der Information übernehmen wir keine Haftung.