

Überstunden: Pauschale Abgeltung häufig unwirksam

„Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten“ – das steht häufig in Arbeitsverträgen von Weiterbildungsassistenten, die in einer Vertragsarztpraxis oder einem MVZ arbeiten. Solche Pauschalklauseln sind jedoch nicht selten unwirksam.

VON MARCO HÜBNER

NEU-ISENBURG. Weiterbildungsassistenten müssen nicht nur in Krankenhäusern regelmäßig Überstunden leisten – ebenfalls in Praxen und Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) ist das häufig an der Tagesordnung. Arbeitgeber sind dort allerdings nicht an tarifrechtliche Regelungen gebunden und gestalten den Arbeitsvertrag häufig selbstständig, was beim Thema Überstunden ausgleich nicht selten zu Verunsicherungen und manchmal sogar zu Rechtsstreitigkeiten führen kann.

Dem können Arbeitgeber vorbeugen, indem der Vertrag auch beim Thema Überstunden transparent gestaltet ist. Fehlen Regelungen oder irritieren bestehende Klauseln müssen Ärzte in Weiterbildung jedoch nicht gleich verzweifeln: Der zwölfte Teil der Serie „Wegweiser Weiterbildung“, die in Zusammenarbeit mit dem Hartmannbund entsteht, zeigt, welche Überstundenregelungen unwirksam sind und was Ärzte dann tun können.

FRAGE: Ich arbeite als Assistenzarzt im MVZ und muss gerade jetzt in der Erkältungszeit Überstunden schieben. In meinem Arbeitsvertrag steht aber „Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten“. Was heißt das denn genau? Habe ich nicht ein Recht auf die Auszahlung der Überstunden?

ANTWORT: Findet sich lediglich in der Frage genannte Formulierung im Weiterbildungsvertrag, ist deren Wirksamkeit vor Gericht fraglich. Sie ist nämlich alleinstehend sehr unkonkret, was den Rahmen der Mehrarbeit angeht. „Besteht die Wahrscheinlichkeit, dass während der Weiterbildung Überstunden anfallen, gehören drei Regelungen in den Vertrag“, mahnen Juristen aus der Rechtsabteilung des Hartmannbundes. Das bedeutet, dass



Die Arbeitszeit von Ärzten in Weiterbildung geht häufig über einen Acht-Stunden-Tag hinaus – nicht nur im Krankenhaus. © IGOR STEVANOVIĆ / FOTOLIA.COM

**SERIE
APP-EXKLUSIV
WEGWEISER
WEITERBILDUNG**

„Wegweiser Weiterbildung“ ist eine gemeinsame Serie von „Ärzte Zeitung“ und dem Hartmannbund, die auf anonymisierten Fällen aus der Beratungspraxis des Verbandes basiert.

In Teil 11 vom 10. November: „Weiterbildungszeugnis gleicht einem Fachgutachten“
Teil 13 erscheint am 8. Dezember: Anerkennung von Weiterbildungsabschnitten – so lassen sich Stolperfallen umgehen

der Vertrag klar definieren muss, ■ ob überhaupt Überstunden zu leisten sind, ■ ob Überstunden angeordnet werden müssen – und wer dann dazu überhaupt befugt ist, ■ in welcher Form Überstunden ausgeglichen werden können.

Grundsätzlich kann die von den Assistenzärzten geleistete Mehrarbeit durch Freizeit oder Geld ausgeglichen werden. Sollen die Überstunden vergütet werden, stellt der Gesetzgeber zusätzliche Anforderungen an den Vertrag. Sind etwa sämtliche Überstunden mit dem Bruttogehalt pauschal abgegolten, kann die betreffende Klausel unwirksam sein. Grundlage dafür ist die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Konkret kann eine derartige Klausel als sogenannte Allgemeine Geschäftsbedingung gegen das Transparenzgebot verstoßen, sagen die Juristen. Der Gesetzgeber will Arbeitnehmer sozusagen davor schützen, die Katze im

Sack zu kaufen. Der Vertrag sollte Weiterbildungsassistenten eine Einschätzung zum Thema Überstunden ermöglichen. „Aktuell ist aber zu beobachten, dass in der Tendenz immer weniger Verträge in Praxen Pauschalklauseln enthalten“, betonen die Juristen.

Findet sich trotzdem eine unklare Formulierung im Vertrag, können Ärzte in Weiterbildung den Chef zumindest darum bitten, eine gewisse Anzahl von Überstunden zu vereinbaren oder einen bestimmten Prozentsatz der Arbeitszeit, der mit dem Gehalt pauschal abgegolten ist. Ergänzende Vereinbarungen sind nicht unüblich und können dabei helfen, Streitigkeiten vor Gericht vorzubeugen. Sie verhelfen zu klareren Verhältnissen auf der Arbeit und den jungen Ärzten zu einer besseren Zeitplanung während der Weiterbildung.

Beim Vereinbaren von Regelungen zu Überstunden sollten Ärzte darauf achten, dass die zusätzlichen Stunden im angemessenen Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit stehen. In der Summe dürfen die gesetzlichen Regelungen zur Höchst-arbeitszeit nicht überschritten werden (grundsätzlich gelten acht Stunden pro Tag – wobei es häufig Ausnahmen gibt). Beim Formulieren von entsprechenden Klauseln kann der Blick in aktuelle Tarifverträge für Ärzte Orientierung geben. Arbeitnehmer sollten ihrerseits darauf achten, geleistete Überstunden zu dokumentieren und gegenzeichnen zu lassen, falls es zu Streitigkeiten kommen sollte.

Letztlich bedeutet das Fehlen einer wirksamen Vertragsabrede zur Regelung von Überstunden aber nicht in jedem Fall zwingend eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers. Nach geltender Rechtsprechung besteht ein Vergütungsanspruch nämlich nur dann, wenn die Ableistung von Überstunden nur gegen Vergütung zu erwarten ist (Paragraf 612 Abs. 1 BGB). Käme es zu einem Rechtsstreit, würden die Richter Verkehrssitten im Beruf, Art, Umfang und Dauer der Arbeitsleistung sowie die Stellung des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Das Bundesarbeitsgericht lehnte bei Diensten höherer Art und einer deutlich herausgehobenen Vergütung den Vergütungsanspruch ab. Im Gegensatz zu Chefarzten wird dieser Aspekt für Weiterbildungsassistenten in der Regel noch nicht relevant werden, da ihr Gehalt in meistens niedriger ausfällt.