dung zurückgekehrt ist, dass es ihrem Wunsch entsprach, die Leistungen des Besch. dadurch anzuerkennen, dass sie dem ihr unbekannten Sohn des Besch. ihr gesamtes Vermögen hinterlässt. Gleichwohl entspricht ein solches Mitwirken des Besch. nicht der von einem Arzt zu fordernden ausschließlich am Wohl des Patienten ausgerichteten Behandlung. Denn das nach außen sichtbare Bemühen um die Erbeinsetzung seines Sohnes vermittelt den Eindruck, dass der Besch. seine Stellung als Arzt dazu benutzt hat, gezielt das Vertrauen einer von ihm abhängigen Patientin mit Pflegestufe III auszunutzen.

Dem Besch. ist auch in subjektiver Hinsicht der Vorwurf zu machen, gegen seine Berufspflichten verstoßen zu haben. Zwar hat er sich in der Sitzung vom 11.5.2016 nur als unfreiwilliger Helfer seiner Patientin dargestellt; dieser Auslegung der Geschehnisse vermag sich das Gericht jedoch nicht anzuschließen. Denn der Besch. hat seine Patientin nicht nur beraten, dass sie ein Testament zu Gunsten seines Sohnes aufsetzen könnte, vielmehr hat er die Dinge gezielt und bewusst vorangetrieben, hat Schriftstücke aufgesetzt, Termine vereinbart und dafür gesorgt, dass der in der Behandlung erklärte Wille seiner Patientin auch Realität wird. Seine Erklärung, ihm sei eine Erbeinsetzung unwichtig, hat er durch sein Verhalten widerlegt. Wem

es nicht auf die Erbeinsetzung ankommt, der setzt keine Schriftstücke auf und besichtigt keine Grundstücke.

Der Besch. hat auch nichts rückgängig gemacht. Das Schreiben vom 27.1.2016, das er dem Gericht präsentiert hat, enthält weder einen wirksamen Widerruf des Testaments vom 26.11.2015 durch Frau noch einen Erbverzicht des im Testament Bedachten (§2352 BGB). Dieses Schreiben ist vielmehr rechtlich ohne jede Bedeutung.

Entschuldigungsgründe sind nicht ersichtlich.

Zur Ahndung der Berufspflichtverletzung hat das ärztl. Berufsgeschicht die Verhängung einer Geldbuße in Höhe von 15.000,00 € für angemessen aber auch für ausreichend erachtet.

Dabei hat das Gericht berücksichtigt, dass der Besch. einem Wunsch seiner Patientin nachgekommen ist. Aber durch das Betreiben der Erbeinsetzung und durch sein Schreiben an Frau ... ist die Gefahr des erheblichen Ansehensverlustes der Ärzteschaft möglich geworden, die durch die Berufsordnung verhindert werden soll. Denn der Besch. hat aufgrund einer – wie er als gut ausgebildeter Staatsbürger wissen muss – unwirksamen Regelung versucht, schon einmal zusammen mit seinem Sohn das zukünftige Erbe anzuschauen. Daher war die Verhängung einer empfindlichen Geldbuße aus Sicht des Berufsgeschichts erforderlich.

REZENSIONEN

DOI: 10.1007/s00350-016-4396-9

Krankenhausarbeitsrecht.

Herausgegeben von Nicolai Besgen. Verlag C.H.Beck, München, 2. Aufl. 2016, XLIII u. 439 S., kart., €69,00

Das Krankenhaus-Arbeitsrecht ist ein Bereich, in dem sich die dynamischsten Rechtentwicklungen des Arbeitsrechts der letzten Jahre wie unter einem Brennglas konzentriert wiederfinden und besondere Praxisrelevanz erlangen. Um nur einige Beispiele zu nennen: Durch das Nebeneinander der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes und der berufsspezifischen Tarifverträge des Marburger Bundes haben die Irrungen und Wirrungen des Tarifvertragsrechts hier zugespitzte Bedeutung. Für die Auswirkungen des neuen §4a TVG – und damit des hoch umstrittenen „Tarifeinheitsgesetzes“ – ist der Bereich der Krankenhäuser ein Musterbeispiel. Infolge der kirchlichen Trägerschaft zahlreicher Krankenhäuser wirken sich auch die Weiterentwicklungen des kirchlichen Arbeitsrechts hier massiv aus; dieses Sondergebiet war in den letzten Jahren durch höchstrichterliche Urteile von EGMR, BVerfG sowie BAG von besonderer Dynamik gekennzeichnet. Krankenhäuser sind zudem derjenige Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge, in dem die Rechtsgüter der Patienten auch im Arbeitskampf ganz besondere Beachtung finden müssen. Die viel diskutierte Problematik der Drittbetroffenheit im Arbeitskampf stellt sich hier intensiv – und in der Folge stellen sich komplexe Gestaltungsfragen, z. B. im Hinblick auf Notdienstvereinbarungen. Schließlich sind die Krankenhäuser auch für viele Fragen des Arbeitszeitrechts – z. B. die Einordnung der Bereitschaftsdienste – paradigmatisch.

Mit dem praxisorientierten Handbuch „Krankenhausarbeitsrecht“, das nun in zweiter Auflage erschienen ist, widmen sich der Herausgeber Nicolai Besgen und seine Mitstreiter der anspruchsvollen Aufgabe, viele Besonderheiten des titelgebenden Sondergebiets gebündelt darzustellen. Knappe Darstellungen des „allgemeinen“ Arbeitsrechts werden auf Sonderprobleme im Bereich der Kranken-

häuser hin zugespitzt. Lobenswert ist, dass die konzentrierte Art der Darstellung aus der ersten Auflage beibehalten wurde. Inhaltlich gelingt vieles sehr überzeugend, manches aber auch weniger gut. Der Rezensent hat den angesprochenen „Highlights“ natürlich besondere Aufmerksamkeit geschenkt – und wurde teilweise enttäuscht. So kommt das Tarifeinheitsgesetz schlicht nicht vor. Das Werk belässt es stattdessen bei dem (immer schon unrichtigen und in jedem Fall nicht mehr aktuellen) Befund, die „arztspezifischen“ Tarifverträge hätten nach einem „Grundsatz der Tarifspezialität“ Vorrang vor den allgemeineren Tarifverträgen (Kap. 5, Rdnr. 7). Bei einem 2016 erschienenen Werk lässt das stutzen. Auch das Arbeitskampfrecht und das Stichwort „Notdienstvereinbarungen“ spielen keine Rolle. Diesen kollektivarbeitsrechtlichen Themen sollte in künftigen Auflagen größere Aufmerksamkeit geschenkt werden, mag der Schwerpunkt des Werks auch bewusst im Individualarbeitsrecht gesetzt worden sein. Mehr Achtsamkeit sollte künftig auch der Erstellung des Stichwortverzeichnisses gelten, das bei mehreren Proben den Rezensenten „ins Nichts“ führte.

Wesentlich überzeugender scheinen demgegenüber z. B. die kenntnisreichen Darlegungen zum Arbeitszeitrecht (Kap. 6), die durchweg aktuelle Nachzeichnung der jüngsten Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts (Kap. 11) oder auch die aus der Feder des Herausgebers stammenden Darlegungen zu Vertragsschluss und Vertragsgestaltung (Kap. 1). Hier gibt das Werk solide und verlässlich Auskunft über die Rechtslage. Insbesondere im Individualarbeitsrecht bewegt sich die Darstellung bei aller Knappheit und Praxisorientierung vielfach auf hohem Niveau.

Kurz gesagt: Im „Normalbetrieb“ des Arbeitsverhältnisses von Vertragsgestaltung bis Kündigung ist das Handbuch ein äußerst hilfreiches Werkzeug, das den Personalverantwortlichen im Krankenhausbereich einen schnellen Erstzugriff auf arbeitsrechtliche Fragestellungen ermöglicht. Wie bereits in der ersten Auflage gelingt es den Autoren in konzentrierter Form, weite Teile des Arbeitsrechts unter Benennung der krankenhausspezifischen Besonderheiten zu skizzieren. Anschauliche Fallbeispiele, Klausurvorschläge und praktische Hinweise tragen das Ihre zur Verständlichkeit und zum praktischen Nutzen bei. Angesichts der Knappheit der Darstellung kann das Handbuch Spezialliteratur zu arbeitsrechtlichen Teilgebieten natürlich nicht ersetzen. Diesen Anspruch hat es aber auch nicht. Unter diesen Prämissen ist das Handbuch den Personalverantwortlichen und juristischen Praktikern in Krankenhäusern durchaus sehr zu empfehlen.