

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft im Spiegel der aktuellen Rechtsprechung¹

Christine Morawietz, Karlsruhe²

Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind elementare Bausteine jeder Krankenhausorganisation, mit Hilfe derer die Behandlung und Pflege der Patienten 365 Tage im Jahr „rund um die Uhr“ sichergestellt werden soll. Die Gerichte haben sich in der Vergangenheit immer wieder mit diesen beiden Dienstformen in den unterschiedlichsten Varianten, insbesondere unter arbeitszeit- und vergütungsrechtlichen Aspekten, beschäftigt. Hierüber gibt der nachfolgende Artikel einen Überblick und bezieht hierbei die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des LAG Köln zu der Frage ein, inwieweit zeitliche Vorgaben zur Arbeitsaufnahme bei der Rufbereitschaft zulässig sind bzw. welche Konsequenzen sich hieraus ergeben.

Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Dienstformen spielt insbesondere **arbeitszeitrechtlich** für die Frage der gesetzlich erlaubten Höchstarbeitszeit (Arbeitsschutzrecht) eine Rolle. Während Bereitschaftsdienst, auch wenn „inaktive Zeit“ anfällt, auf Basis der Europäischen Richtlinie 2003/88 seit dem 1.1.2004 in vollem Umfang als Arbeitszeit gilt, wird bei der Rufbereitschaft nur die tatsächliche Inanspruchnahme des Arztes („aktive Zeit“) zur Arbeitszeit gezählt. Während der „inaktiven“ Zeit gilt die Rufbereitschaft als Ruhezeit.

Losgelöst von der arbeitszeitrechtlichen Bewertung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst ist deren **Vergütungspflicht** zu betrachten. Auch wenn der Bereitschaftsdienst arbeitszeitrechtlich zu 100% als Arbeitszeit gewertet wird, be-

steht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) keine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Bereitschaftsdienste wie die sonstige Arbeitszeit (Vollarbeit) zu vergüten (BAG, Urteil vom 28.1.2004, Az: 5 AZR 530/02 = *ArztR* 2004, 410). Vielmehr sind die Vertrags- bzw. Tarifvertragsparteien frei, für Vollarbeit, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft unterschiedliche Vergütungsansätze vorzusehen (so auch die übliche Praxis, vgl. die entsprechenden Regelungen in den einschlägigen Ärzte-Tarifverträgen, z.B. TV-Ärzte/VKA, sowie den Arbeitsvertragsrichtlinien Caritas bzw. Diakonisches Werk). Weiter hat die Tatsache, dass der *Arbeitsanfall* während der Dienste *tarifwidrig* zu hoch ist (z.B. darf Bereitschaftsdienst gemäß § 10 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass

die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt; Rufbereitschaft darf gemäß § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt), nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG *keine* vergütungsrechtlichen Folgen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber durch die Anordnung von Diensten gegen das *Arbeitszeitgesetz* verstößt. In diesen Fällen bleiben Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, auch wenn der Arbeitgeber diese nicht hätte anordnen dürfen, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst und werden nicht etwa von selbst zu Bereitschafts-

¹ Erstveröffentlichung des Artikels in der Zeitschrift „Orthopädische Praxis“, 07/2009

² Rechtsanwältin Christine Morawietz, Kanzlei für *ArztRecht*, Karlsruhe

dienst oder zur vollen Arbeitsleistung mit entsprechender Vergütungspflicht. Solche rechtswidrig angeordneten Dienste kann der Arzt aber verweigern. Darüber hinaus drohen dem Arbeitgeber die Straf- und Bußgeldvorschriften der §§ 22 ff. Arbeitszeitgesetz (vgl. BAG, Urteile vom 28.1.2004, a.a.O. und 4.8.1988, Az.: 6 AZR 48/86, Juris-Dokument mit weiteren Nachweisen).

Die Definition von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (vgl. Urteil vom 28.1.2004, a.a.O., mit weiteren Nachweisen), liegt **Bereitschaftsdienst** vor, wenn sich der Arbeitnehmer, ohne dass von ihm wache Aufmerksamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebs *an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle* (in der Regel im Betrieb) aufzuhalten hat, damit er erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen kann. Bereitschaftsdienst ist damit wesentlich durch die *vom Arbeitgeber veranlasste Aufenthaltsbeschränkung* gekennzeichnet.

Bei der **Rufbereitschaft** muss sich der Mitarbeiter hingegen in der Zeit, für die sie angeordnet ist, nicht in der Einrichtung bzw. einer vom Arbeitgeber festgelegten bestimmten anderen Stelle aufhalten; er kann seinen Aufenthaltsort vielmehr grundsätzlich frei wählen (BAG, Urteil vom 31.1.2002, Az: 6 AZR 214/00 = ArztR 2002, 207).

Entsprechende Regelungen finden sich in den für Ärzte einschlägigen Tarifverträgen (vgl. z.B. § 10 Abs. 1 und 8 TV-Ärzte/VKA; § 7 Abs. 4 und 6 TV-Ärzte) sowie den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (§ 8 Abs. 2 und Abs. 7 AVR Caritas) und des Diakonischen Werkes (Anlage 8 A Abs. 1 und 8 AVR Diakonisches Werk).

Die freie Bestimmung des Aufenthaltsortes durch den Arbeitnehmer

ist damit das wesentliche und entscheidende Differenzierungskriterium zwischen Bereitschaftsdienst (dort nicht gegeben) und Rufbereitschaft (dort gegeben).

Bei der Bestimmung seines Aufenthaltsortes ist der Arzt, der Rufbereitschaftsdienst ableistet, selbstverständlich nicht völlig frei, da andernfalls der Sinn und Zweck des Rufbereitschaftsdienstes, bei Bedarf auf Abruf die Arbeit aufzunehmen, gefährdet wäre. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 31.1.2002, a.a.O.) darf zwischen dem Abruf des Arztes und seiner Arbeitsaufnahme daher nur eine solche Zeitspanne liegen, dass hierdurch der Einsatz nicht gefährdet wird und im Bedarfsfall die Arbeitsaufnahme gewährleistet ist. Der Arbeitnehmer muss bei Abruf seine Arbeit *alsbald* aufnehmen können. Dies bedeutet, dass sich sein Aufenthaltsort noch in einer Entfernung von der Arbeitsstelle befinden muss, die es ihm gestattet, diese in angemessener kurzer Zeit zu erreichen. Anders ausgedrückt: Die Entfernung vom Arbeitsort darf nicht dem Zweck der Rufbereitschaft zuwider laufen. Ein solcher Fall des zu weit Entfernens liegt – so das BAG in seiner Entscheidung vom 31.1.2002 (a.a.O.) – allerdings nicht schon dann vor, wenn der Arbeitsplatz erst in **circa 25 bis 30 Minuten** erreichbar ist. **Wegzeiten in dieser Größenordnung seien nicht unüblich und deshalb vom Arbeitgeber auch bei Rufbereitschaft, die herkömmlicher Weise überwiegend zu Hause geleistet werde, generell hinzunehmen.** Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst, der im Bedarfsfalle die sofortige Arbeitsaufnahme ermöglichen solle und deshalb im Krankenhaus zu leisten sei, könne der Arzt bei der Rufbereitschaft seine an sich arbeitsfreie Zeit grundsätzlich frei gestalten, was bedeute, dass er die Möglichkeit haben müsse, sich um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, an sportlichen oder kulturellen Ver-

anstaltungen teilzunehmen, sich mit Freunden zu treffen etc.

Vor diesem Hintergrund hat das BAG in dem genannten Urteil vom 31.1.2002 (a.a.O.) ausdrücklich festgestellt, die Rufbereitschaft erfordere nicht zwingend, wie vom Krankenhaussträger im entschiedenen Fall angeordnet, die Arbeitsaufnahme innerhalb von 20 Minuten, auch wenn die (im entschiedenen Fall einschlägigen) Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Caritas den Arbeitnehmer verpflichten, im Falle der Rufbereitschaft die Arbeit auf Abruf „kurzfristig“ aufzunehmen.

Denn bei einer solch knappen Zeitvorgabe von 20 Minuten sei der Arbeitnehmer faktisch gezwungen, sich in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten, um die Arbeit bei Bedarf fristgerecht aufnehmen zu können, was mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht vereinbar sei. **Eine derart enge zeitliche Vorgabe durch den Arbeitgeber käme vielmehr der Anordnung von Bereitschaftsdienst gleich.** Zur Sicherstellung der Notfallbehandlung, die ein Tätigwerden innerhalb von 20 Minuten oder kürzerer Zeit erforderlich mache, könne der Arbeitgeber daher grundsätzlich nicht auf Personal in Rufbereitschaft zurückgreifen. Für solche Fälle müsse die Versorgung vielmehr durch Kräfte sichergestellt werden, die innerhalb der für sie geltenden regelmäßigen Arbeitszeit oder im Bereitschaftsdienst tätig sind, auch wenn dies für den Krankenhaussträger kostenintensiver ist. Nicht ausdrücklich in seinem Urteil vom 31.1.2002 festgestellt hat das BAG, dass mit der genannten Arbeitgeber-Zeitvorgabe *geleistete* Dienste als Bereitschaftsdienste zu qualifizieren und als solche zu vergüten sind.

Das aktuelle Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln:

Letzteres hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, an die Rechtspre-

chung des BAG anknüpfend und aufbauend, nun in einem aktuellen Urteil vom 13.8.2008 (Az: 3 Sa 1453/07) klargestellt.

Geklagt hatte ein Funktionsoberarzt der **Unfallchirurgie**, dessen Einstellung der Arbeitgeber seinerzeit davon abhängig gemacht hatte, dass der Arzt stets **innerhalb von 15 Minuten** zur Arbeitsaufnahme bereit sein müsse, wofür ihm der Krankenhaus-träger vorläufig, bis zum geplanten Umzug des Arztes, ein „Gastarztzimmer“ zur Verfügung stellte. Nachdem der Oberarzt das Arbeitsverhältnis durch Kündigung nach nur sechs Monaten beendet hatte, klagte er vor dem Arbeitsgericht Köln auf Zahlung eines ihm für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste noch zu stehenden Betrages in Höhe von circa 15.000 €. Der Krankenhausträger hatte die in Frage stehenden Dienste lediglich als Rufbereitschaftsdienste vergütet, während der Oberarzt die Auffassung vertrat, es habe sich wegen der Vorgabe der Arbeitsaufnahme innerhalb von 15 Minuten um Bereitschaftsdienste gehandelt, die auch als solche vergütet werden müssten.

Das Arbeitsgericht Köln wies die Klage des Oberarztes erstinstanzlich mit der Begründung ab, die streitigen Zeiten seien als Rufbereitschaft zu qualifizieren. Gegen diese Entscheidung legte der Arzt Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln ein, welches der Auffassung des Oberarztes folgte und urteilte, dass **sämtliche von ihm geleisteten Dienste wegen der 15-Minuten-Vorgabe durch den Arbeitgeber als Bereitschaftsdienste zu qualifizieren und zu vergüten seien**. Dieses Ergebnis begründete das LAG Köln unter Hinweis auf die gefestigte Rechtsprechung des BAG damit, dass bei einer derart engen zeitlichen Vorgabe des Arbeitgebers, den Dienst innerhalb von 15 Minuten nach Abruf aufzunehmen, das räumliche Verfügungsrecht des Arbeitnehmers so stark einge-

schränkt sei, dass dies dem Wesen des Rufbereitschaftsdienstes widerspreche und es sich dementsprechend um Bereitschaftsdienst handle. **Das beklagte Krankenhaus wurde somit verurteilt, dem ausgeschiedenen Oberarzt die Differenz zwischen der für die geleisteten Dienste eigentlich geschuldeten Bereitschaftsdienstvergütung und der tatsächlich gezahlten Rufbereitschaftsdienstvergütung zu zahlen**, soweit der klagende Oberarzt seinen Anspruch rechtzeitig innerhalb der sechsmonatigen *Ausschlussfrist* der auf ihn anzuwendenden AVR Caritas geltend gemacht hatte (was der klagende Oberarzt betreffend einen Teil der Ansprüche versäumt hatte). Das genannte Urteil des LAG Köln ist mittlerweile **rechtskräftig**, weil das Bundesarbeitsgericht die vom beklagten Krankenhausträger eingelegte sogenannte Nichtzulassungsbeschwerde (nachdem das LAG Köln die Revision zum BAG nicht zugelassen hatte) mit Beschluss vom 18.12.2008 (Az: AZN 1053/08) als unzulässig verworfen hat.

Fazit:

Ab welcher Zeitvorgabe zur Arbeitsaufnahme nach Abruf Bereitschaftsdienst und nicht mehr Rufbereitschaft vorliegt, lässt sich aus der dargestellten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts Köln nicht sicher sagen. Jedenfalls aber liegt Bereitschaftsdienst bei einer Zeitvorgabe von **unter 30 Minuten** vor, auch wenn der Arbeitgeber diese Dienste als Rufbereitschaft bezeichnet. Solche Dienste stellen Bereitschaftsdienst dar, der als solcher zu vergüten ist. Darüber hinaus folgt aus dem Urteil des LAG Köln (auch wenn dies hierin mangels Entscheidungserheblichkeit nicht explizit ausgesprochen wurde) **arbeitszeitrechtlich**, dass Dienste, die wegen ihrer zu kurzen

Zeitvorgabe zur Arbeitsaufnahme Bereitschaftsdienst (und nicht Rufbereitschaft) darstellen, zu 100% Arbeitszeit sind.

Sich aus der zu knappen Zeitvorgabe des Arbeitgebers ggf. ergebende (Differenz)Zahlungsansprüche des Arztes verjähren innerhalb von drei Jahren zum Jahresende. Allerdings sind insoweit unbedingt die in den Tarifverträgen, Arbeitsvertragsrichtlinien und Arbeitsverträgen enthaltenen (deutlich kürzeren!) Ausschlussfristen zu beachten (z.B. § 37 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA: 6 Monate nach Fälligkeit), innerhalb derer der Arbeitnehmer seinen Anspruch dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend machen muss. Andernfalls verfällt der Anspruch, wobei die einmalige Geltendmachung regelmäßig auch für später fällig werdende Leistungen ausreicht.