

Freizeitausgleich im Fokus

Ärzte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf zusätzlich bezahlten Freizeitausgleich über die gesetzliche Ruhezeit hinaus

PERSONALMANAGEMENT

Der Europäische Gerichtshof hat unter Zugrundelegung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (RL 93/104/EG beziehungsweise RL 2003/88/EG) bereits mehrfach entschieden, dass auch Bereitschaftszeit als Arbeitszeit zu werten ist. Ohne das Eingreifen des Gesetzgebers hätte dies das Ende für die im Gesundheitswesen weithin übliche Bereitschaftszeitpraxis bedeutet, bei der sich an die gewöhnliche tägliche Regelarbeitszeit ohne eine längere Ruhephase unmittelbar Bereitschaftsdienste anschlossen. Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bestand zu dem Zeitpunkt keine Möglichkeit, in derartigen Fällen die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden zu überschreiten. Weil dies jedoch in seiner Konsequenz nahezu unüberwindlichen Schwierigkeiten – unter anderem einen erheblichen Personalmehrbedarf – herbeigeführt und zudem auch weder den Vorstellungen der Arbeitgeber noch denen der Ärztinnen und Ärzte entsprochen hätte, hat der deutsche Gesetzgeber eingegriffen und durch eine Änderung des ArbZG die Möglichkeit der Beibehaltung der bisherigen Bereitschaftsdienstmodelle unter anderem auf tariflicher Grundlage geschaffen.

Der Tarifvertrag lässt Fragen offen

In der Folge dieser Gesetzesänderung wurden im Gesundheitswesen nahezu flächendeckend entsprechende Tarifverträge abgeschlossen, so auch der Tarifvertrag für Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006.

In diesen Tarifverträgen wird geregelt, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang Ärztinnen und Ärzte verpflichtet sind, Bereitschaftsdienste zu leisten, wie die geleisteten Bereitschaftsdienste in Arbeitszeit „um-

gerechnet“ werden und wie diese Arbeitszeiten sodann entweder zu vergüten oder im Wege des Freizeitausgleichs abzugelten sind. Ungeklärt war dabei bislang die Frage, ob ein solcher Freizeitausgleich auch in der vom Gesetzgeber (§ 5 ArbZG) vorgeschriebenen gesetzlichen Ruhezeit von mindestens elf Stunden im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit erfolgen kann. Diese Frage hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts nunmehr mit Urteil vom 22. Juli 2010, Az.: 6 AZR 78/09, beantwortet.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Klinikum, als Assistenzarzt angestellt. Zwischen den Parteien fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der TV-Ärzte/VKA Anwendung. Dieser verpflichtet Ärztinnen und Ärzte, Bereitschaftsdienste zu leisten. Diese Bereitschaftsdienste werden mit einem tariflich festgelegten Faktor in Arbeitszeit umgerechnet und sind mit einem ebenfalls tariflich festgelegten, von der jeweiligen Entgeltgruppe abhängigen Stunden-Entgelt zu vergüten oder gemäß § 12 Abs. 4 S. 1 TV-Ärzte/VKA durch entsprechende Freizeit abzugelten (Freizeitausgleich).

Der Kläger leistete außerhalb seiner regulären Arbeitszeit Bereitschaftsdienste mit jeweils zehn Stunden, von denen entsprechend der tariflichen Regelung 90 % und damit neun Stunden als Arbeitszeit gewertet wurden. Im Anschluss erhielt der Kläger Freizeitausgleich noch innerhalb der gesetzlichen Ruhezeit des § 5 Abs. 1 ArbZG. Dadurch wurde er jeweils von seiner ansonsten am Folgetag bestehenden Arbeitspflicht freigestellt. Eine verbleibende, aus dem Bereitschaftsdienst errechnete Stunde Arbeitszeit wurde vergütet. Auf diese Weise wurde die Regelarbeitszeit des Klägers in vollem Umfang vergütet und die gesetzliche Ruhezeit eingehalten.

Hiermit war der Kläger nicht einverstanden. Er war der Auffassung, dass ihm nach Ableistung eines Bereitschaftsdienstes zunächst die unbezahlte gesetzliche Ruhezeit zustehe und sodann – zusätzlich – gesonderter, bezahlter Freizeitausgleich nach der tarifvertraglichen Regelung. Vor diesem Hintergrund verlangte er für tarifvertraglich in Arbeitszeit um-

Mit seinem Urteil vom 22. Juli 2010 stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass der Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienstzeiten von Ärzten in der gesetzlichen Ruhezeit erfolgen kann. Ob diese Entscheidung den seit langem andauernden Konflikt zwischen Ärzten und Kliniken endgültig beendet, bleibt jedoch abzuwarten.



Joachim Littig

gerechnete insgesamt 640 Stunden geleistete Bereitschaftsdienste, für die ihm vom Klinikum noch innerhalb der gesetzlichen Ruhezeit Freizeitausgleich gewährt worden war, zusätzliche Bezahlung.

Das BAG schafft Klarheit

Das Bundesarbeitsgericht ist der vom Kläger vertretenen Rechtsauffassung nicht gefolgt und hat entschieden, dass der Freizeitausgleich nach § 12 Abs. 4 S. 1 TV-Ärzte/VKA auch in die gesetzliche Ruhezeit (§ 5 Abs. 1 ArbZG) gelegt werden kann.

Zur Begründung hat das Bundesarbeitsgericht u.a. darauf verwiesen, dass § 5 ArbZG der vom Kläger beanstandeten Handhabung des ▶

Freizeitausgleichs durch das beklagte Klinikum nicht entgegensteht. Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit im Anschluss an die Beendigung der täglichen Arbeitszeit dient dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und soll sicherstellen, dass diese sich nach der täglichen Arbeitszeit in ausreichendem Umfang von den Belastungen der Arbeit erholen können. Durch welche arbeitsvertragliche Gestaltung der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Ärztin/der Arzt nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit mindestens während der darauf folgenden gesetzlichen elfstündigen Ruhezeit nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird, schreibt das Gesetz hingegen nicht vor. Arbeitszeitrechtlich ist nur maßgebend, dass ein Zeitraum von elf Stunden zwischen zwei Schichten arbeitsfrei bleibt. Daher kann der nach § 12 Abs. 4 S. 1 TV-Ärzte/VKA vorgeschriebene Freizeitausgleich auch in der gesetzlichen Ruhezeit erfolgen. Die in einem Urteil aus dem Jahre 2002 vom Arbeitsgericht

Hamburg vertretene entgegenstehende Rechtsauffassung, auf die sich u.a. die Gewerkschaften vehement berufen hatten, ist somit obsolet.

Mit seiner Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht auch das Bestehen der vom Kläger behaupteten Tradition verneint, wonach Ärzten durch Bereitschaftsdienste grundsätzlich die Möglichkeit zur Erzielung höherer Verdienste eingeräumt werden sollte.

Konsequenzen für die Praxis

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts räumt den Kliniken die Möglichkeit ein, die nach wie vor weithin übliche Bereitschaftszeitpraxis unter gleichzeitiger Kostenoptimierung beizubehalten. Soweit keine abweichenden einzelvertraglichen oder tarifvertraglichen Regelungen existieren, haben Ärztinnen und Ärzte keinen Anspruch darauf, nach Ableistung eines Bereitschaftsdienstes zunächst unbezahlte Ruhezeit (nach § 5 ArbZG) und anschließend zusätzlich bezahlten Freizeitaus-

gleich gewährt zu bekommen. Vielmehr kann der Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienstzeiten in der gesetzlichen Ruhezeit erfolgen.

Allerdings bleibt – gerade vor dem Hintergrund des etwa in den neuen Bundesländern weit verbreiteten Ärztemangels – abzuwarten, ob damit bereits das letzte Wort gesprochen ist. Krankenhausträger könnten sich dort, wo die Konkurrenz um gut ausgebildete Fachkräfte besonders groß ist, dazu veranlasst sehen, Ärztinnen und Ärzten arbeitsvertraglich bessere Konditionen als im Tarifvertrag vorgesehen anzubieten, um sich deren Dienste zu sichern. Ferner ist insbesondere nicht auszuschließen, dass die Gewerkschaften die Problematik aufgreifen und versuchen werden, bei zukünftigen Tarifvertragsverhandlungen abweichende, für die Ärztinnen und Ärzte günstigere Regelungen, zu verhandeln. ■

Joachim Littig
Unter den Linden 10, 10117 Berlin
j.littig@heuking.de