

Praxistipp

Arbeitgeber sollten die Entscheidung des EuGH und die Entwicklung in diesem Bereich im Auge behalten. Nach derzeitiger Rechtslage ist der Abschluss mehrerer befristeter Verträge auch im Falle immer wiederkehrenden Vertretungsbedarfs noch möglich. Dabei muss das Unternehmen aber darauf achten, die befristeten Verträge immer gedanklich an einen konkreten Vertretungsfall zu knüpfen und die Tätigkeiten entsprechend zuzuweisen. Eine Einstellung, um „irgendwelche Ausfälle“ abzudecken, ist bereits nach jetziger Rechtslage nicht möglich. Es ist stets eine Prognose erforderlich, dass der ausgefallene Mitarbeiter wieder zurückkehren wird. Zudem bedarf es einer Kausalkette zwischen dem Ausfall eines Beschäftigten und der Einstellung des befristet eingestellten Arbeitnehmers. Dafür müssen die Aufgaben, die der zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter verrichtet, per Direktionsrecht rechtlich und tatsächlich auch dem ausgefallenen Arbeitnehmer zuweisbar sein.

Vorsicht ist geboten, wenn es sich bei den Vertretungen um einen Dauerzustand handelt: Hier könnte es in Zukunft zu einer Rechtsprechungsänderung kommen, die die Verlängerungen im Hinblick auf die Gesamtdauer oder ihre mögliche Anzahl beschränkt. Auch kann es sein, dass sich die Gerichte nicht mehr damit begnügen dürfen, lediglich die Wirksamkeit des letzten Vertrags zu prüfen, sondern auch vorhergehende Verträge Prüfungsgegenstand werden. Dies würde zu erheblich höherer Unsicherheit für Arbeitgeber und einem erhöhten Begründungsaufwand in Gerichtsverfahren führen.

Unternehmen sollten vorsorglich daher bereits etzt gründlich prüfen, inwieweit Kettenbefristungen erforderlich sind. Zu empfehlen ist außerdem, sauber die Hintergründe für jeden befristeten Vertragsschluss zu dokumentieren – es kann passieren, dass man dies Jahre später noch einmal braucht.

RAin und FAin für Arbeitsrecht Astrid Krüger,
Schulte Riesenkampff
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Frankfurt am Main

Freizeitausgleich während der gesetzlichen Ruhezeit

§ 5 ArbZG, § 12 TV-Ärzte/VKA

Der Arbeitgeber darf den Freizeitausgleich nach § 12 Abs. 4 Satz 1 TV-Ärzte/VKA für Bereitschaftszeiten auch während der gesetzlichen Ruhezeit gewähren.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 22. Juli 2010 – 6 AZR 78/09

Problempunkt

Der als Assistenzarzt beschäftigte Kläger leistet regelmäßig in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienste außerhalb seiner regulären Arbeitszeit. Der Bereitschaftsdienst dauert regelmäßig zehn Stunden, von denen entsprechend der tarifvertraglichen Regelungen neun Stunden als Arbeitszeit gewertet werden. Der einschlägige Tarifvertrag sieht vor, dass der Arbeitgeber Bereitschaftsdienste nach Wahl entweder finanziell abgelden oder aber durch Freizeitausgleich ausgleichen kann. Der Kläger erhält seinen Freizeitausgleich unmittelbar im Anschluss an seinen Bereitschaftsdienst während der Zeiträume, in denen er eigentlich reguläre Arbeitszeit leisten müsste, die Klinik diese jedoch wegen des Ruhezeiterfordernisses nach § 5 ArbZG nicht von ihm verlangen kann.

Der Kläger war der Auffassung, der Arbeitgeber dürfe ihm keinen Freizeitausgleich während der Ruhezeiten nach § 5 ArbZG gewähren. Etwas Anderes verstoße gegen den Sinn sowohl von § 5 ArbZG als auch der tarifvertraglichen Regelung. Letztere solle dem Arzt als Ausgleich für den Bereitschaftsdienst ein Mehr an Freizeit gewährleisten. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das LAG wies sie ab.

Entscheidung

Das BAG schloss sich der Auffassung des LAG an und wies die Revision zurück. Weder der tarifvertragliche Wortlaut noch der Schutzzweck von § 5 ArbZG stehen der Gewährung von Freizeitausgleich während der Ruhezeiten entgegen. Nach der hergebrachten Definition bedeutet Freizeitausgleich, bezahlte Freizeit zu erhalten, anstatt Arbeitszeit ableisten zu müssen. Der Freizeitausgleichsanspruch nach § 12 TV-Ärzte/VKA wird demnach erfüllt, wenn der Arbeitgeber dem Arzt gegenüber auf sein vertragliches Recht, die Arbeitsleistung entgegenzunehmen, in einem bestimmten Umfang verzichtet und unter Fortzahlung der Vergütung

damit die entsprechende Arbeitspflicht des Arztes zum Erlöschen bringt. Es besteht kein Anspruch des Arztes darauf, nach Abschluss des Bereitschaftsdienstes zunächst unbezahlte Ruhezeit nach § 5 ArbZG und erst danach bezahlten Freizeitausgleich zu erhalten.

Ruhezeit wird nicht in Form einer unentgeltlichen Freistellung von der Arbeitspflicht gewährt. Zweck der Ruhezeit nach § 5 ArbZG ist es, dem Arbeitnehmer Zeit zu geben, sich auszuruhen und zu erholen. Diesem Zweck steht eine Freistellung von der Arbeit zum Zwecke des tariflichen Freizeitausgleichs nicht entgegen. Auch dem Tarifvertrag widerspricht das Vorgehen des Arbeitgebers nicht. Der Freizeitausgleich während der gesetzlichen Ruhezeit reduziert nämlich die Sollarbeitszeit des Arbeitnehmers. Ohne den in der gesetzlichen Ruhezeit gewährten Freizeitausgleich müsste er die wegen § 5 ArbZG nicht abgeleistete Arbeitszeit „nacharbeiten“, also zu einem späteren Zeitpunkt leisten.

Konsequenzen

Die Entscheidung des BAG überrascht letztlich nicht, obwohl sie auf den ersten Blick „ungerecht“ erscheint. Bereits seit Langem (vgl. BAG, Ur. v. 12.12.2001 – 5 AZR 294/00 und Ur. v. 13.7.2006 – 6 AZR 55/06) ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass der Arbeitgeber den Ersatzruhetag, der als Ausgleich für geleistete Sonntagsarbeit gemäß § 11 Abs. 3 ArbZG zu gewähren ist, auch an eigentlich arbeitsfreien Tagen gewähren kann, also an Samstagen oder an gem. Schichtplan arbeitsfreien Tagen.

Praxistipp

Auch wenn die BAG-Rechtsprechung für Arbeitgeber positiv ist, besteht kein Grund für Jubelrufe. Zum einen ist zu erwarten, dass die Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen auf das Urteil reagieren werden. Denkbar ist hier etwa die Forderung nach zusätzlichen Urlaubstagen oder aber ein Mitbestimmungsrecht des einzelnen Arbeitnehmers bei der Entscheidung, über das Ob und Wie des Freizeitausgleichs. Darüber hinaus werden sich viele Arbeitgeber die Frage stellen müssen, ob die Einsparungen, die sie mit der Anwendung dieser BAG-Rechtsprechung erzielen, die damit verbundene negative Wirkung auf die Belegschaftsmotivation wert sind. Ganz unabhängig von der Auffassung des BAG bleibt bei Arbeitnehmern in aller Regel der Eindruck der Ungerechtigkeit: Effektiv erhalten sie für geleistete Sonntags- oder Bereitschaftsdienste kein fühlbares Mehr.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main