

Fachinformation

Vergütungsrechtliche Einordnung von ärztlichem Hintergrunddienst

Betrifft:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2021, Az. 6 AZR 264/20
- §§ 7, 9 Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte/TdL)

1. Ausgangslage

Der Kläger, ein Oberarzt, war im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses, auf das der TV-Ärzte/TdL Anwendung findet, dazu verpflichtet, außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit sog. Hintergrunddienste zu leisten. Das bedeutet, dass er telefonisch erreichbar sein muss, im Übrigen aber keinen Beschränkungen unterliegt, wo er sich während dieser Dienste aufzuhalten und vor allem innerhalb welcher Zeitspanne er seine Tätigkeit gegebenenfalls wieder aufzunehmen hat. Die beklagte Arbeitgeberin vergütete die Hintergrunddienste gemäß den einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen lediglich als Rufbereitschaft. Der Kläger war dagegen der Auffassung, dass es sich aufgrund der Beschränkungen sowie der Anzahl und des zeitlichen Umfangs der Einsätze in Wahrheit um Bereitschaftsdienste gehandelt habe, die auch so zu vergüten seien.

Das Landesarbeitsgericht Köln gab dem Kläger zunächst Recht und sprach ihm eine entsprechend höhere tarifliche Vergütung zu. Vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte der Kläger in letzter Instanz jedoch keinen Erfolg.

2. Rechtliche Bewertung

Nach Auffassung des BAG handelt es sich bei den vom Kläger geleisteten Hintergrunddiensten nicht um Bereitschaftsdienste, sondern um Rufbereitschaften. Die höhere tarifliche Vergütung war daher von der beklagten Arbeitgeberin nicht geschuldet.

Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst unterscheiden sich nach den tarifvertraglichen Definitionen dadurch, dass der Arbeitnehmer sich nach den Vorgaben des Arbeitgebers nicht an einem bestimmten Ort aufhalten muss, sondern seinen Aufenthaltsort frei wählen kann (§ 7 Abs. 4 Satz 1 bzw. Abs. 6 Satz 1 TV-Ärzte/TdL). Für die Abgrenzung kommt es demnach maßgeblich auf den Umfang der vom Arbeitgeber angeordneten Aufenthaltsbeschränkung an.

Allerdings ist, so das BAG, der Arbeitnehmer auch bei der Rufbereitschaft in der Wahl seines Aufenthaltsortes nicht völlig frei. Er darf sich entsprechend dem Zweck der Rufbereitschaft nur so weit von dem Arbeitsort entfernt aufhalten, dass er die Arbeit dort alsbald aufnehmen kann. Mit anderen Worten muss auch bei der Rufbereitschaft, selbst wenn (wie hier) keine zeitlichen Vorgaben der Arbeitgeberin

bestehen, gewährleistet sein, dass der/die Arbeitnehmer*in noch innerhalb angemessener Frist nach Alarmierung den Dienst wieder aufnehmen kann. Daraus ergibt sich zwangsläufig (auch) eine Einschränkung des Bewegungsradius, was aber nicht, auch nicht im Falle der Hintergrunddienste, gegen eine Einordnung als Rufbereitschaft spricht.

Auch die Verpflichtung, einen dienstlichen Telefonanruf anzunehmen und damit die Arbeit unverzüglich (wieder-)aufnehmen zu müssen, stellt nach Auffassung des Gerichts jedenfalls keine räumliche Aufenthaltsbeschränkung dar, die hier auf einen Bereitschaftsdienst hätte hindeuten können. Im Ergebnis ist daher davon auszugehen, dass es sich bei den vom Kläger geleisteten Hintergrunddiensten um Rufbereitschaft gehandelt hat.

Allerdings war der beklagten Arbeitgeberin nach einer tarifvertraglichen Regelung untersagt, Rufbereitschaft anzuordnen, wenn erfahrungsgemäß nicht lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt (§ 7 Abs. 6 Satz 2 TV-Ärzte/TdL). Tatsächlich ging die Beanspruchung des Klägers über dieses Maß aber hinaus, da er zum Beispiel in etwa der Hälfte der Hintergrunddienste zur Arbeit herangezogen wurde, wenn auch überwiegend (nur) zu telefonischen Konsultationen, weit weniger vor Ort in der Klinik. Gleichwohl fiel hier Arbeit nicht nur „ausnahmsweise“ an.

Dass die beklagte Arbeitgeberin die vom Kläger geleisteten Hintergrunddienste gar nicht hätte anordnen dürfen, bedeutet aber nach Auffassung des BAG nicht, dass deshalb die vom Kläger begehrte höhere Vergütung (für Bereitschaftsdienste) von der Arbeitgeberin geschuldet wäre. Denn ein bestimmter Arbeitsleistungsanteil ist nach den Regelungen des Tarifvertrags weder für den Bereitschaftsdienst noch für die Rufbereitschaft (tatbestandlich) maßgeblich. Dass der Kläger über das für die Anordnung von Rufbereitschaft zulässige Maß hinaus zum Dienst herangezogen worden war, heißt deshalb nicht (automatisch), dass es sich um Bereitschaftsdienste gehandelt haben muss. Für die Abgrenzung kommt es nach den hier einschlägigen tariflichen Definitionen, wie gezeigt, einzig auf eine gegebenenfalls angeordnete Aufenthaltsbeschränkung an.

Dass die Tarifvertragsparteien für den Fall einer tarifwidrigen Anordnung von Rufbereitschaft (wie hier) aber nichts Besonderes geregelt haben, insbesondere keinen höheren Vergütungsanspruch, korrigierte das BAG nicht, sondern respektierte den Willen der Tarifvertragsparteien.

3. Fazit

Die Entscheidung behandelt ein Sonderproblem im Zusammenhang mit dem in § 9 TV-Ärzte/TdL geregelten Hintergrunddienst sowie der Abgrenzung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst. Hierfür kommt es maßgeblich darauf an, ob die Arbeitgeberseite eine faktische Aufenthaltsbeschränkung vorgibt. Das ist vor allem dann der Fall, wenn sie den/die Arbeitnehmer*in durch eine Vorgabe insbesondere hinsichtlich der Zeit zwischen Abruf und Aufnahme der Arbeit zwingt, sich an einem bestimmten Ort aufzuhalten.

Verallgemeinernd zeigt die Entscheidung, dass Einrichtungen gut beraten sind, sensibel dafür zu sein, ob die jeweils geltenden Regelungen oder Vorgaben zu Rufbereitschaft und Bereitschaftsdiensten (noch) mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmen oder ob sich insoweit Diskrepanzen auf tun. Solche bergen immer die Gefahr, dass arbeitszeit- und/oder vergütungsrechtlich etwas „schiefläuft“, was zu Nachzahlungen bzw. Rückforderungen führen kann.

Dies haben zuletzt auch wieder die beiden Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 9. März 2021 (in den Rechtssachen C-344/19 und C-580/19) gezeigt, die sich damit auseinander gesetzt haben, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaften als „Arbeitszeit“ einzustufen sein können (vgl. Fachinformation vom 15. März 2021).

Paritätischer Gesamtverband e. V.

Dr. Ingo Vollgraf

Berlin, 1. April 2021