

Abschluss

3 Ca 519/11

Verkündet am: 28.02.2012

Türke
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Keil



Arbeitsgericht Würzburg

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

Dr. med. [redacted]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Marburger Bund Landesverband Bayern
Bavariaring 42, 80336 München

gegen

[redacted] Krankenhaus GmbH [redacted]
diese vertreten durch die Geschäftsführer [redacted]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

[redacted] Rechtsanwälte

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Schweinfurt -
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Februar 2012

3 Ca 519/11

- 2 -

durch den Richter am Arbeitsgericht Loy
und die ehrenamtlichen Richter Then und Wagenhäuser

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, den ersten fachärztlichen Hintergrunddienst der Inneren Abteilung, Medizinische Klinik I, am Standort [REDACTED] an den Wochenenden gemäß dem seit dem 01.08.2011 angewandten Arbeitszeitmodell (7.45 Uhr bis 08.00 Uhr Rufbereitschaftsdienst; 08.00 Uhr bis 12.00 Uhr Visitedienst = Arbeitszeit; 12.00 Uhr bis 7.45 Uhr Rufbereitschaftsdienst) dem Kläger gegenüber als Rufbereitschaft anzuordnen.
 2. Die Beklagte hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
 3. Der Streitwert wird auf 9.571,-- Euro festgesetzt.
-

3 Ca 519/11

- 3 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt ist, dem Kläger gegenüber den ersten fachärztlichen Hintergrunddienst der Inneren Abteilung Medizinische Klinik I, Standort [REDACTED] an den Wochenenden als Rufbereitschaftsdienst anzuordnen.

Der Kläger ist seit 01.10.2007 bei der Beklagten beschäftigt, derzeit in der Funktion eines Oberarztes in der Abteilung Medizinische Klinik I in [REDACTED]. Seine durchschnittliche Vergütung betrug im Jahr 2011 9.571,-- € brutto monatlich.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beidseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag für Ärzte der Rhön-Klinikum AG in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 6 Abs. 4 des Tarifvertrags für Ärzte der Rhön-Klinikum AG vom 28.02.2008 enthält u. a. folgende Regelung:

„Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.“

Der Kläger leistet an Wochenenden in Abwechslung mit Kollegen auf Anordnung der Beklagten Rufbereitschaftsdienste. Im Übrigen wird die Versorgung der Patienten durch Assistenzärzte, die im Schichtdienst und im Bereitschaftsdienst tätig sind, gewährleistet. Integriert in diesen Rufbereitschaftsdienst sind Zeiten, die von vornherein festgelegt als Arbeitszeit zu erbringen sind.

Im Einzelnen gilt seit dem 01.08.2011 folgendes Arbeitszeitmodell:

„ 7.45 Uhr – 8.00 Uhr
8.00 Uhr – 12.00 Uhr
12.00 Uhr – 07.45 Uhr

Rufbereitschaftsdienst
Visitendienst = Arbeitszeit
Rufbereitschaftsdienst“.

3 Ca 519/11

- 5 -

se, dass Arbeitseinsätze während der Rufbereitschaft erfolgen werden. Der Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft sei somit nicht die Ausnahme, sondern die Regel.

Arbeitsleistungen müssten zudem vor und im Anschluss an die von der Beklagtenseite aus der Rufbereitschaft herausgenommenen vier Stunden Vollarbeitszeit erbracht werden, da in diesem Vier-Stundenzeitraum die Routinetätigkeiten des ersten Hintergrunddienstes nicht abgedeckt werden könnten. Dies sei Folge der zahlreichen Aufgaben, die im Rahmen der regelhaften Patientenversorgung an Wochenenden zu erledigen seien. Hierzu zähle neben den von der Beklagten aufgeführten Tätigkeiten die Visitation der Privatpatienten. Für die Dienstübergabe seien im Übrigen ca. 30 Minuten anzusetzen. Untersuchungen mit Konzil dauerten mindestens eine Stunde, meistens deutlich mehr. Die Visiten plus Übergabezeit seien innerhalb von vier Stunden tatsächlich nicht zu schaffen (hinsichtlich der Arbeitszeiten des Klägers vor und im Anschluss an den Arbeitszeitblock wird verwiesen auf seine Aufstellung, Bl. 212 – 215 d. A.).

Er habe auch keinen Freizeitausgleich für die regelhaft geleistete Arbeitszeit an den Wochenenden bislang nehmen können. Damit werde seine tarifliche Wochenarbeitszeit in unzulässiger Weise von 40 auf regelmäßig 44 Wochenstunden ausgedehnt.

Es möge sein, dass der Betriebsrat dem ab 01.08.2011 angewandten Arbeitszeitmodell zugestimmt hat. Jedoch gebe es hier auch mittlerweile Zweifel bezüglich dieses Arbeitszeitmodells.

Der Kläger beantragt daher:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, den ersten fachärztlichen Hintergrunddienst der Inneren Abteilung, Medizinische Klinik I, am Standort Bad Kissingen an den Wochenenden gemäß dem seit dem 01.08.2011 angewandten Arbeitszeitmodell (7.45 Uhr bis 08.00 Uhr Rufbereitschaftsdienst; 08.00 Uhr bis 12.00 Uhr Visitedienst = Arbeitszeit; 12.00 Uhr bis 7.45 Uhr Rufbereitschaftsdienst) dem Kläger gegenüber als Rufbereitschaft anzuordnen.

3 Ca 519/11

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Die Klage sei schon wegen fehlender Bestimmtheit unzulässig.

Im Übrigen sei sie unbegründet. Durch die neue Arbeitszeitregelung ab 01.08.2011 sei sichergestellt, dass die an Wochenenden anfallenden regelmäßigen Arbeiten in dem Arbeitszeitblock von vier Stunden erbracht werden können. Zu den im Arbeitszeitblock zu erbringenden Tätigkeiten des Facharztes gehörten beispielsweise die Begleitung der Dienstübergabe Innere Medizin, die Visitenbegleitung Intensivstation, die Visite Zentrale Notaufnahme, die Visittätigkeit interne Station bei kritischen Patienten und die Durchführung von Konsilen und angemeldeten Untersuchungen.

Für die regelhaft geleistete Arbeitszeit an den Wochenenden werde ein Freizeitausgleich im Rahmen des Dienstplanes festgelegt.

Soweit an Wochenenden und Feiertagen die tatsächlichen Arbeitszeiten über 12.00 Uhr hinausgehen, handle es sich hierbei in der Regel um Notfalluntersuchungen von Patienten, die durch den Facharzt ausgeführt würden.

Bei der Tätigkeit des Klägers im Zeitraum von 7.45 Uhr bis 8.00 Uhr handle es sich nicht um Tätigkeiten im Rufdienst, sondern um den Beginn regulärer Arbeitstätigkeit, die ab 8.00 Uhr durchgeführt werden soll. Einsätze im Rufdienst habe es im Zeitraum von 7.45 Uhr bis 8.00 Uhr nicht gegeben. Alle anderen Ärzte gäben einen Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr ggf. noch später an. Dieser Zeitraum könne daher nicht zur Bewertung, ob Rufdienst angeordnet werden darf oder nicht, herangezogen werden.

3 Ca 519/11

- 7 -

Einsatzzeiten für die Ärzte im Anschluss an den Arbeitszeitblock kämen nur selten vor, nach 13.00 Uhr kaum noch. Damit könne Rufbereitschaftsdienst ab 12.00 Uhr angeordnet werden.

Hinsichtlich der vom Kläger angegebenen Einsatzzeiten im Anschluss an den Arbeitszeitblock ergebe sich für den streitgegenständlich erheblichen Zeitraum ab 01.08.2011 nicht, um welche Art von Einsatz es sich jeweils handelte, zudem werde nicht zwischen im Rahmen des Arbeitszeitblocks erledigten regulären Tätigkeiten und außerhalb von diesem erledigten echten Rufdienst-Einsätzen differenziert. Hinsichtlich der übrigen Einsätze im Rufdienstbereitschaftszeitraum sei festzuhalten, dass diese Einsätze nicht dazu führen, dass Rufbereitschaft nicht hätte angeordnet werden dürfen.

Tarifvertraglich sei für die Anordnung von Rufbereitschaftsdienst nicht Voraussetzung, dass keine Arbeitsleistung anfällt. Voraussetzung sei lediglich, dass erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Diese Voraussetzung sei erfüllt.

Der Rufbereitschaft sei nach dem Wortlaut kein bestimmter Anteil an Arbeitsleistung begriffsimmanent. Die Rufbereitschaft sei daher die schwächere Form des Bereitschaftsdienstes, da der Arbeitnehmer im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst das Recht habe, seinen Aufenthaltsort frei zu bestimmen. Es könne also bei der Abgrenzung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nicht auf einen bestimmten Prozentsatz von Arbeitsanfall abgestellt werden.

Die Tarifpartner hätten darauf verzichtet, eine bestimmte Grenze der Arbeitsleistung als Kriterium für Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu tarifieren. Auch der Häufigkeit der Einsätze habe man insofern keine besondere Bedeutung beigemessen, denn sonst hätten die Tarifpartner eine starre Grenze als Unterscheidungskriterium gewählt.

Hieraus sei zu schließen, dass auch die Tarifvertragsparteien des TV-Ärzte RKA bewusst auf eine Definition oder Konkretisierung der an den Rufbereitschaftsdienst zu stellenden Anforderungen verzichtet haben. Dies gelte insbesondere dafür, was unter „ausnahmeweiser Arbeitsanfall“ zu verstehen ist.

3 Ca 519/11

- 8 -

Zu den relevanten Einsatzzeiten sei verwiesen, dass im vergangenen Jahr umfangreiche organisatorische Veränderungen vorgenommen wurden. Dies betreffe nicht nur die Einführung der neuen Einsatzzeiten ab dem 01.08.2011 für Wochenenden und Feiertagen, sondern auch die Einstellung und Auszubildende weiterer teilnehmender Ärzte.

Zur Beantwortung der Frage, ob und in welchem Umfang „erfahrungsgemäß“ in bestimmten Dienstzeiten Arbeit anfällt, könne deshalb nur der Zeitraum der vergangenen vier bis sechs Monate herangezogen werden. Abzustellen sei somit auf den Zeitraum ab August 2011.

Bei der Frage, ob Arbeit erwartungsgemäß nur in Ausnahmefällen anfällt, komme es wesentlich darauf an, um welche Art von Arbeitseinsatz es sich handelt. Aus der Terminologie „Arbeitsanfall“ ergebe sich bereits, dass es sich hier um nicht im Voraus planbare Arbeit handelt, also um „Notfälle“ und sonstige plötzlich anfallenden Arbeitsaufgaben, die keinen Aufschub zulassen. Für die Arbeit an Vormittagen konkretisiere der Kläger seine Tätigkeit nur am Beispiel des Wochenendes 11./12.08.2011. Seit dem 01.08.2011 stehe für Visitentätigkeit und die Behandlung von Privatpatienten aber der Arbeitszeitblock von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr zur Verfügung. „Neuzugänge“ an Wochenenden seien regelmäßig Notfallpatienten. Es handle sich insoweit um nicht planbare und nur ausnahmsweise anfallende Tätigkeiten, somit um originäre Rufdiensttätigkeiten. Dies gelte auch für andere vom Kläger genannten Tätigkeiten, soweit nicht Tätigkeiten genannt werden, für die der Arbeitsblock zur Verfügung steht.

Bei den weiteren vom Kläger angegebenen Einsatzzeiten ergebe sich nicht, um welche Art von Einsatz es sich jeweils handelte, zudem werde nicht zwischen im Rahmen des Arbeitszeitblocks erledigten regulären Tätigkeiten und außerhalb von diesem erledigten echten Rufdienstseinsätzen differenziert.

Bei sämtlichen übrigen Tätigkeiten außerhalb des Arbeitszeitblocks bzw. außerhalb der sich unmittelbar an den Arbeitszeitblock anschließenden Tätigkeiten handle es sich um solche, die weder planbar noch nach Art und Dauer voraussehbar waren (zur Aufstellung der Beklagten hinsichtlich der Art der Tätigkeiten zu den unstrittigen Einsatzzeiten wird verwiesen auf Bl. 257 d. A.).

3 Ca 519/11

- 9 -

Damit sei festzustellen, dass Bezug genommen werden kann auf die Ausnahme sei. Hiervon werde man ausgehen können, wenn in der Vergangenheit über Zeiträume von teilweise mehr als 10 Stunden im Monat gearbeitet worden sind. Hierunter oftmals auch ein Telefonat, welches von zuhause aus gemacht werden konnte. Sie sei damit berechtigt, den ersten Hintergrunddienst bei dem Kläger gegenüber als Rufbereitschaftsdienst anzuordnen.

Im Übrigen wird zur Ergänzung des Tatbestandes Bezug genommen auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien sowie auf die Protokolle (§ 313 Abs. 2 ZPO).

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig.

Die Rechtswegzuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts im Urteilsverfahren ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a, Abs. 5 ArbGG.

Die örtliche Zuständigkeit ist gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 17 ZPO gegeben.

Dem Feststellungsantrag fehlt es jedenfalls hinsichtlich der entscheidungserheblichen, zuletzt gewählten Fassung nicht an der gemäß §§ 256 Abs. 1, 253 Abs. 2 ZPO erforderlichen Bestimmtheit.

3 Ca 519/11

- 10 -

Gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und der Sache des Streitgegenstandes mit dem bestimmten Antrag enthalten. Der Streitgegenstand muss die Klage- und Entscheidungsbefugnisse des Gerichts als Feststellungsklage grundsätzlich keine geringeren Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen sind, als bei einer Leistungsklage. Letztendlich ist die tatsächliche Entscheidungsbefugnis keinem Zweifel unterliegend, dass die Streitklage aus mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden können. Es muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat (vgl. BAG, Urteil vom 06.07.2011 Az.: 4 AZR 707/09, zitiert nach Juris, Rn. 18 m. w. N.). Diese Voraussetzungen sind vorliegend jedenfalls für den Antrag gegeben, wie er in der Streitverhandlung vom 28.02.2012 letztendlich gestellt wurde. Soweit sich die Beklagte darauf beruft, die Bezugnahme auf das ab 01.08.2011 angewandte Arbeitszeitmodell genüge dem Bestimmtheiterfordernis nicht, hat der Kläger seinen Antrag ergänzt, indem nunmehr die Regelungen des Arbeitszeitmodells im Antrag ausdrücklich aufgeführt sind. Damit ist der Klageantrag insoweit ausreichend bestimmt. Durch die Bezeichnung „erster fachärztlicher Hintergrunddienst der Inneren Abteilung, Medizinische Klinik I, am Standort [REDACTED]“ ist auch konkret bezeichnet, um welchen Rotbereitschaftsdienst es geht. Damit ist der Antrag geeignet klar zu umreißen, worüber das Gericht zu entscheiden hat, wieweit die Rechtskraft einer Entscheidung reicht.

Der Klage fehlt es auch nicht an dem gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse.

Dieses fehlt insbesondere nicht deshalb, weil eine Leistungsklage möglich und zumutbar wäre. In einem solchen Fall stellt die mögliche Leistungsklage eine bessere Rechtsschutzmöglichkeit dar, was regelmäßig das Feststellungsinteresse für eine Feststellungsklage entfallen lässt. In Betracht käme insoweit vorliegend lediglich die Möglichkeit einer Unterlassungsklage, wie sie der Kläger zunächst auch erhoben hat. Eine solche Unterlassungsklage wäre aber unzulässig. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine vertraglich nicht geschuldete Arbeit zu, so gibt es weder ein Bedürfnis noch einen Rechtsgrund für einen weiteren selbständigen und klagbaren arbeitsvertraglichen Anspruch im Sinn von § 194 Abs. 1 BGB auf Unterlassen einer nicht vertragsgemäßen Beschäftigung bzw.

3 Ca 519/11

- 11 -

Arbeitgeberweisung. Der Arbeitnehmer muss in einem solchen Fall vielmehr ohne weiteres die Arbeit vorlegen und sich der Weisung unterwerfen. Bezug auf die streitige Arbeitspflicht siehe auch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München, Urteil vom 01.02.2006, Az.: 9 Ca 379/10, und die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München, Urteil vom 29.06.2006, Az.: 9 Ca 379/10, sowie die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München, Urteil vom 17.03.2011, Az.: 9 Ca 379/10).

Das zur Zulässigkeit einer negativen Feststellungsklage darüber hinaus erforderliche Behrühren des Prozessgegners liegt vor. Die Beklagte nimmt auch im vorliegenden Rechtsstreit die Position ein, dass sie aufgrund des Direktionsrechts in Verbindung mit der ab 01.08.2011 angewandten Arbeitszeitregelung berechtigt sei, dem Kläger gegenüber an Wochenenden den ersten fachärztlichen Hintergrunddienst als Rufbereitschaftsdienst anzuordnen.

Es begegnet auch keinen Bedenken, dass sich die Feststellungsklage auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Verpflichtungen bzw. die Behauptung bestimmter Verpflichtungen beschränken lässt. Es liegt insoweit eine zulässige Elementarfeststellungsklage vor (vgl. BAG, Urteil vom 06.07.2011, aaO.).

Der Übergang von der Unterlassungs- zur Feststellungsklage stellt eine schon aufgrund Sachdienlichkeit zulässige Klageänderung im Sinn des § 263 ZPO dar.

II.

Die Klage ist auch in vollem Umfang begründet.

Die Beklagte ist bei der derzeitigen Handhabung nicht berechtigt, dem Kläger gegenüber den ersten fachärztlichen Hintergrunddienst der Inneren Abteilung als Rufbereitschaft anzuordnen.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

3 Ca 519/11

- 12 -

1. Der Arbeitnehmer muss gemäß § 611 BGB – als Schuldner – dem Arbeitgeber als Gläubiger die Pflichterfüllung zu leisten, zu deren Aufmaß der Arbeitsvertrags und die gemäß § 611 Abs. 1 BGB dem Arbeitgeber erteilten Weisung des Arbeitgebers zu befolgen. Hinsichtlich der zeitlichen Lage der Arbeitsleistung ist die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Rufbereitschaftsdienst, Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst im Rahmen des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unabwägig anzuwendenden Tarifvertrags für Ärzte der Rhönklinikum AG vom 28.02.2008 näher konkretisiert und teilweise eingeschränkt.

Strittig ist zwischen den Parteien insoweit allein, ob der erste fachärztliche Hintergrunddienst an Wochenenden außerhalb des festgelegten Arbeitszeitblocks zur Erbringung auch an Wochenenden regelmäßig anfallender Arbeiten wie die Durchführung von Visiten, dem Kläger gegenüber als Rufbereitschaftsdienst angeordnet werden kann.

2. Nach § 5 Abs. 7 des TV-Arzte Rhönklinikum AG ist der Arzt verpflichtet u. a. Rufbereitschaftsdienst und Bereitschaftsdienst zu leisten im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten.

In § 6 Abs. 3 des Tarifvertrags ist sodann der Bereitschaftsdienst in der Weise definiert, dass Bereitschaftsdienst dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten hat, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft liegt demgegenüber gemäß § 6 Abs. 4 Satz 1 des Tarifvertrags vor, wenn der Arzt sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten hat, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Hinsichtlich der Rufbereitschaft schränkt der Tarifvertrag in § 6 Abs. 4 Satz 2 das Direktionsrecht des Arbeitgebers dahingehend ein, dass Rufbereitschaft nur angeordnet werden darf, wenn „erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt“.

3 Ca 519/11

- 13 -

Diese Vorschriften sind in § 7 Abs. 4 Satz 1 TVÜD-BT-K (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Bundesweit) vom 13.09.2005 und des § 7 Abs. 4 Satz 2 ETV-K (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Länder) enthalten. Diese Bestimmungen können deshalb als vergleichbar angesehen werden. Die Bestimmung herangezogen ist in der Tat herangezogen, jedoch ist die Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 2 ETV-K (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Länder) in kirchlicher Fassung) vom 22.10.2007, bei dem lediglich das Wort „erfahrungsgemäß“ fehlt.

3. Zunächst ist mit der Beklagten davon auszugehen, dass es für die Qualifizierung des Dienstes als Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaftsdienst nicht darauf ankommt, in welchem zeitlichen Umfang Arbeitsleistungen während der Dienstzeit erbracht werden. Entscheidend ist vielmehr allein, welche Aufenthaltsbeschränkungen sich aus der Anordnung des Arbeitgebers ergeben. Damit liegt vorliegend außerhalb des Arbeitszeitblocks von 16.00 Uhr bis 17.00 Uhr im ersten Hintergrunddienst an Wochenenden einseitig Rufbereitschaftsdienst vor. Nicht die Beklagte bestimmt den Aufenthalt des Klägers während dieses Zeitraums, sondern dieser selbst (vgl. zum ärztlichen Hintergrunddienst BAG, Urteil vom 31.05.2001, Az.: 6 AZR 17/00; zitiert nach juris, Rn. 18 – 20).

Liegt somit Rufbereitschaftsdienst vor, so ist für die Frage, ob die Beklagte berechtigt ist Rufbereitschaftsdienst für den ersten Hintergrunddienst anzuordnen, allein entscheidend, ob „erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt“. Diese tarifvertragliche Vorschrift bedarf der Auslegung.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusam-

3 Ca 519/11

-14-

menhang, weil dieser Anhaltspunkt für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnormi zutreffend ermittelt werden kann. Um die tatsächliche Auslegung zu ermitteln, können die Gerichte neben dem Wortlaut der Tarifnormi auch andere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte der Tarifnormi, ggf. auch die praktische Tarifübung, berücksichtigen. Die tatsächliche Auslegung ist diejenige Auslegungsergebnisse, die sich bei der Anwendung der Tarifnormi bei der Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG, Urf. v. 20.02.2008, Az: 10 AZR 597/06, juris)

4. Vorliegend war zunächst zu klären, welche Zeiträume der Beurteilung zu Grunde zu legen waren, sowie welche Arbeitszeiten innerhalb der einzelnen Hintergrunddienste.

Indem der Tarifvertrag den Begriff „erfahrungsgemäß“ einführt, macht er deutlich, dass eine Vergangenheitsbetrachtung zu erfolgen hat, mit der Einschränkung, dass nur solche Umstände der Vergangenheit zu berücksichtigen sind, die Aussagekraft für die Zukunft haben. Insbesondere in der Organisation wie Personalausstattung können Umstände der Vergangenheit herangezogen werden, die für eine zukunftsbezogene Betrachtung herangezogen zu werden.

Vorliegend hat die Beklagte zum 01.08.2011 unstrittig neue Arbeitszeitregelungen für den ersten Hintergrunddienst in Kraft gesetzt, auf die sich der Kläger in seinem Antrag auch bezieht. Dass sich an den Verhältnissen im Zeitraum seit 01.08.2011 bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung etwas geändert hat oder organisatorische Vorkehrungen getroffen worden sind, die unmittelbar zu Änderungen führen werden, was die Häufigkeit der Einsätze und deren zeitlichen Umfang im ersten Hintergrunddienst angeht, wird von keiner der Parteien behauptet.

Hinsichtlich des Umfangs der im Ruherichtschaftszeitraum jeweils erbrachten Arbeitsleistungen sind die vom Kläger angegebenen Arbeitszeiten bis auf wenige

3 Ca 519/11

- 15 -

Minuten unstreitig. Streitig ist lediglich, ob die Arbeitszeit, die der Kläger unmittelbar vor und unmittelbar nach dem Arbeitszeitblock, der auf den Zeitraum von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr festgelegt war, dem Rufbereitschaftsdienst zuzurechnen ist. Zur Überzeugung der Kammer ist der Rufbereitschaftsdienst nicht angeordnet, da die Arbeitszeit nicht angeschlossen war. Es ist zu zeigen, dass das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 23.04.2007 (Az.: 6 AZR 799/06, zitiert nach Juris, Rn. 19 und 20) festgehalten hat, dass auch dann Bereitschaftsdienst vorliegt, wenn zwischen dem Ende der regulären Arbeitszeit und der Abforderung der Arbeitsleistung aus dem Bereitschaftsdienst keine Zäsur erfolgt. Bereitschaftsdienst kann sich demnach nahtlos an die Regelarbeitszeit anschließen. Das „Aufnehmen der Arbeit“ im Sinn von § 5 Abs. 6 a Unterabsatz 1 Satz 1 BAT – wortgleich mit den entsprechenden Bestimmungen zur Definition von Rufbereitschaft auch im TV-Ärzte RKA – ist nach dieser Entscheidung auch dann anzunehmen, wenn die Arbeit über die regelmäßige Arbeitszeit fortgesetzt wird und für den sich anschließenden Zeitraum Bereitschaftsdienst angeordnet war. Ob diese Entscheidung auf den Fall der Rufbereitschaft zu übertragen ist, bedarf letztendlich, wie dargelegt, keiner Entscheidung.

Auch wenn es sich um die nach den Arbeitszeitblöcken erbrachten Arbeitszeiten handelt, ergibt sich, dass der Kläger an ausnahmslos jedem der acht aufgeführten Rufbereitschaftstagen Arbeitseinsätze im Rahmen der Rufbereitschaft hatte. Dabei handelte es sich nicht nur um wenige Minuten dauernde Telefonate, sondern weit überwiegend um Arbeitseinsätze, die jeweils weit über eine Stunde in Anspruch nahmen. In den überwiegenden Fällen betrug die Einsatzzeit über 1 ½ Stunden.

Bei dieser Sachlage kann zur Überzeugung nicht mehr von einer Arbeitsleistung nur in Ausnahmefällen im Sinn der tarifvertraglichen Vorschrift gesprochen werden.


Zur Auslegung dieses Begriffs ist zunächst zu beachten, dass die Tarifvertragsparteien mit der Beschränkung von Rufbereitschaft auf Fallkonstellationen, bei denen

3 Ca 519/11

- 10 -

erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfallt, deutlich machen, dass der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft, in der Regel nicht zur Arbeit herangezogen werden kann. Diese Auffassung wird auch durch die Vorstellungen gestärkt, die das BAG in der Entscheidung vom 12.12.2008, Az.: 6 ARZ 102/08, zitiert nach Juris, Rn. 20, zum Ausdruck bringt. Das BAG hat sich ebenfalls nicht dazu geäußert, ob die Rufbereitschaft in Notfällen sicherzustellen ist. In der Entscheidung vom 12.12.2008, Az.: 6 ARZ 102/08, zitiert nach Juris, Rn. 22). Zwar erkennt das Bundesarbeitsgericht an, dass der Arbeitgeber zur ordnungsgemäßen medizinischen Versorgung der Patienten und aus Haftungsgründen darauf angewiesen ist, dass das Pflegepersonal in kurzer Zeit tätig wird. Er sieht es jedoch mit dem Wesen der Rufbereitschaft als nicht zu vereinbaren an, solche Notfälle mit Personal in Rufbereitschaft zu behandeln. Das BAG ist vielmehr der Ansicht, dass die ärztliche Versorgung dieses Patientenkreises in der Regel den Einsatz von Pflegekräften erfordert, die innerhalb der für sie geltenden regelmäßigen Arbeitszeit tätig sind oder die Bereitschaftsdienst leisten.

Mit dem Begriff „Ausnahmefall“ hat sich das Bundesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Auslegung der mit der streitgegenständlichen tarifvertraglichen Bestimmung vergleichbaren Vorschrift im BAT, wenn auch in einem anderen Zusammenhang, auseinandergesetzt (Urteil vom 6.10.1998, Az.: 6 ARZ 48/86, zitiert nach Juris). Auf Grundlage des herkömmlichen Sprachgebrauchs hat das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung darauf hingewiesen, dass Rufbereitschaft nur dann angeordnet werden darf, wenn Arbeit zwar gelegentlich anfallen kann, die Zeiten ohne Arbeitsanfall aber die Regel sind. Das Bundesarbeitsgericht führt dann weiter aus: „Ist nach den bisherigen Erfahrungen voraussichtlich mit dem Anfall von Arbeit zu rechnen, liegt kein Ausnahmefall mehr vor“ (BAG, a. a. O., Rn. 21 m. w. N.). Im weiteren Verlauf führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass der Arbeitgeber im dort entschiedenen Fall keine Rufbereitschaft hätte anordnen dürfen, da die Erfahrung in den vorangegangenen Zeiten bewiesen hätte, dass „während der angeordneten Rufbereitschaftszeiten mit Arbeitsanfall zu rechnen war“ (BAG, a. a. O., Rn. 26).



Notfälle = BD!

3 Ca 519/11

Zur Überzeugung des Gerichts liegt nicht eine Anordnungsbefugnis für Rufbereitschaftsdienste in Fallkonstellationen wie der Vorliegenden nur dann vor, wenn es in nicht ausnahmsweise Situationen, in denen es Streitenden gibt, bei denen es sich um einen Rufbereitschaftsdienst handelt, sondern, wenn es sich um einen Hintergrunddienst handelt, bei dem die Einsatzzeiten in der Regel deutlich über eine Stunde liegen, wobei die Einsatzzeiten in der Regel deutlich über eine Stunde liegen, so kann nicht mehr davon gesprochen werden, dass Arbeit nur in „Ausnahmefällen“ anfällt. Die Einsatzhäufigkeit des Klägers macht vielmehr deutlich, dass der Hintergrunddienst letztlich der Sicherstellung der ärztlichen Versorgung in Notfällen dient. Dies kann letztendlich auch dem Sachvortrag der Beklagten entnommen werden, ist jedoch mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht zu vereinbaren (vgl. BAG Urteil vom 31.01.2002, a. a. O.).

Nur ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass der Kirchengerichtshof der evangelischen Kirche in Deutschland zur Auslegung der Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 2 BAT-KF, nach der Rufbereitschaft ebenfalls nur angeordnet werden darf, wenn in Ausnahmefällen Arbeit anfällt, in seiner Entscheidung vom 05.12.2008, Az.: KGH.EK/11/2008, Folio 10, festgestellt hat, dass es vorrangig darauf ankommt, ob die Mitarbeiter während der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen werden. Nach Meinung des Kirchengerichtshofs findet Arbeit in Ausnahmefällen während der Rufbereitschaft nur dann statt, wenn die „weit überwiegende Zahl der Rufbereitschaftsschichten verlaufen, ohne dass Arbeit anfällt“.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass die Beklagte bei der derzeitigen Handhabung der Hintergrunddienste auf Basis der seit 01.08.2011 geltenden Arbeitszeitregelung nicht berechtigt ist, dem Kläger gegenüber Hintergrunddienste als Rufbereitschaftsdienst anzuordnen.

Damit war der Klage stattzugeben.

3 Ca 519/11

- 18 -

Mithin war zu entscheiden, wie gesehen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 51 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ff ZPO.

Dabei hat das Gericht den Streitwert festgesetzt, nachdem es letztendlich um den Inhalt des Direktionsrechts der Beteiligten hinsichtlich einer bestimmten Arbeitszeitgestaltung geht, mit einem Bruttomonatsgehalt des Klägers bewertet.

3 Ca 519/11

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist die Berufung zulässig.

Die Berufung muss innerhalb einer Nachfrist einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg
Mühlbergstr. 29
90429 Nürnberg

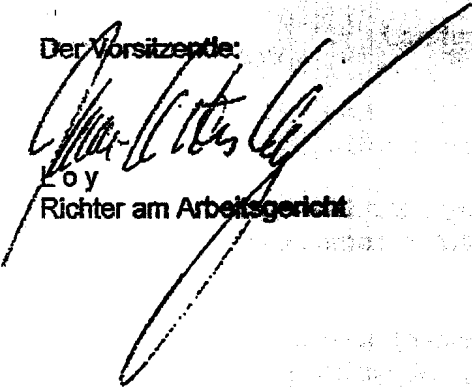
eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt bezeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten eines Gewerkschafts, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Der Vorsitzende:



Loy
Richter am Arbeitsgericht

/ba