

Aktenzeichen: 4 AZR 314/91
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 12. Februar 1992
- 4 AZR 314/91 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 12. September 1990
- 3 Ca 963/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 23. Mai 1991
- 10 Sa 959/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

N

Entscheidungswort:

Anordnung von Bereitschaftsdienst für Krankenpfleger

Gesetz:

Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des
Deutschen Caritas-Verbandes (AVR-Caritas) Anlage 5 §§ 7, 9

Leitsatz:

Wenn tarifliche Normen und ihnen entsprechende Arbeitsvertragsrichtlinien, die der Arbeitgeber einseitig festgelegt hat und mit seinen Arbeitnehmern vereinbart (hier: AVR-Caritas), das Ermessen des Arbeitgebers bei der Anordnung von Bereitschaftsdienst durch bestimmte Vorgaben beschränken, ist davon auszugehen, daß sie es im übrigen der Entscheidung des Arbeitgebers überlassen wollen, ob er Bereitschaftsdienst anordnen will. Für eine Überprüfung der Entscheidung des Arbeitgebers auf Billigkeit und Rechtsmißbrauch ist dann grundsätzlich kein Raum.

Hinweise des Senats:

Keine Verpflichtung des Arbeitgebers, feste Blöcke von Arbeitsleistungen innerhalb eines Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit zu vergüten und insoweit von der Anordnung eines Bereitschaftsdienstes abzusehen (möglicherweise Abweichung von BAG Urteil vom 4. Dezember 1986 - 6 AZR 123/84 - nicht veröffentlicht, dessen Ausführungen insoweit aber nicht tragend sind).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 314/91

10 Sa 959/90 Köln

Verkündet am
12. Februar 1992

Noll,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1992 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp und Schmalz für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Köln vom 23. Mai 1991
- 10 Sa 959/90 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Bonn vom 12. September 1990
- 3 Ca 963/90 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu
tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der 56jährige Kläger wird seit 1. Oktober 1969 im St. Ant-
nius Krankenhaus S , dessen Rechtsträger die beklagte ka-
tholische Pfarrgemeinde ist, als Krankenpfleger beschäftigt. Er
wird zur Zeit in der Ambulanz des Krankenhauses eingesetzt. Im
Arbeitsvertrag haben die Parteien vereinbart, daß für das Dienst-
verhältnis die "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrich-
tungen des Deutschen Caritas-Verbandes" (AVR) in der jeweils ver-
öffentlichten und im Amtsblatt des Ortsbistums in Kraft gesetzten
Fassung gelten.

In der OP-Abteilung des Krankenhauses, zu der auch die Ambu-
lanz gehört, war bis 31. August 1989 die Aufteilung von Arbeits-
zeit und Bereitschaftsdienst so geregelt, daß die Zeiten von Mon-
tag bis Freitag zwischen 6.00 Uhr und 21.00 Uhr und an Samstagen,
Sonn- und Feiertagen von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr als Arbeitszeit
gewertet und entsprechend vergütet wurden. Die Zeiträume von Mon-
tag bis Freitag zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr und an Samstagen,



Sonn- und Feiertagen zwischen 20.00 Uhr und 8.00 Uhr wurden als Bereitschaftsdienst angeordnet und vergütet. An Wochenenden wurde das Pflegepersonal entsprechend den Dienstplänen samstags und sonntags jeweils von 8.00 Uhr bis 8.00 Uhr des folgenden Tages eingesetzt.

Mit Wirkung vom 1. September 1989 ordnete die Verwaltung des Krankenhauses an, daß die Wochenend- und Feiertagszeiten von jeweils 8.00 Uhr bis 8.00 Uhr des folgenden Tages bzw. von 8.00 Uhr bis 6.00 Uhr des folgenden Tages als Bereitschaftsdienst zu leisten seien.

Der Kläger hat vorgetragen, die Beklagte sei nicht berechtigt, die Zeit von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr an Wochenenden und Feiertagen von Arbeitszeiten in Bereitschaftsdienstzeiten umzuwandeln. In der Zeit von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr an Wochenenden und Feiertagen fielen erfahrungsgemäß durchgehend Arbeitsleistungen im OP und in der Ambulanz an. Das OP-Personal müsse zu 100 % die Arbeitsleistung erbringen, wie sie auch an anderen Wochentagen tagsüber regelmäßig anfalle. Oftmals müsse das Personal pausenlos weiterarbeiten. Er sei nach wie vor bereit, an Wochenenden in einer Schicht von 24 Stunden an seinem Arbeitsplatz anwesend zu sein, wenn diese Zeit wie vor dem 1. September 1989 nur mit den Nachtstunden als Bereitschaftsdienst abzuleisten sei.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte mit Wirkung vom 1. September 1989 die Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit des Klägers in der Zeit von 8.00



Uhr bis 20.00 Uhr als Arbeitszeit zu vergüten hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, nach den Vorschriften der Anlage 5 zu den AVR sei sie berechtigt, an den Wochenenden und Feiertagen einen durchgehenden Bereitschaftsdienst anzuordnen. Voraussetzung hierfür sei lediglich, daß in den Zeiten des Bereitschaftsdienstes durchschnittlich weniger als 50 % Arbeitsleistung zu erwarten sei. Diese Voraussetzung sei für die 24-stündigen Dienstzeiten an Wochenenden erfüllt. Im Zeitraum vom 1. September 1989 bis 28. Februar 1990 seien aufgrund der von den Bereitschaftsdienstleistenden vorgelegten Arbeitsnachweise an Wochenenden und Feiertagen insgesamt 37,42 % der Zeit als Arbeitsleistung zu bewerten. Ohne die Berücksichtigung der Zeiten von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr an Wochenenden und Feiertagen ergäbe sich hingegen nur ein Anteil von 23,47 % Arbeitszeit an Wochenenden und Feiertagen. Die Neuregelung der Beklagten seit 1. September 1989 führe zu keinen finanziellen Einbußen des Klägers, da Bereitschaftsdienstzeiten mit einem Arbeitszeitanteil von 37,42 % höher vergütet würden (mit 40 v. H. der Arbeitszeitvergütung) als Bereitschaftsdienstzeiten mit einem Arbeitszeitanteil von 23,47 % (mit 25 v. H. der Arbeitszeitvergütung).

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und zur Klageabweisung. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, mit Wirkung vom 1. September 1989 die Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit des Klägers in der Zeit von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr als Arbeitszeit zu vergüten. Denn die Anordnung der Beklagten, daß an Wochenenden und Feiertagen durchgehend (jeweils von 8.00 bis 8.00 Uhr bzw. 6.00 Uhr) Bereitschaftsdienst zu leisten ist, ist wirksam. Diese Entscheidung entspricht den zwischen den Parteien vereinbarten AVR und ist nicht unbilig.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritas-Verbandes" (AVR) in ihrer jeweiligen veröffentlichten Fassung kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Die Anlage 5 zu den AVR enthält folgende Regelungen:

"§ 1

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt durchschnittlich 38,5 Stunden in der Woche ...

§ 7

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) Auf Anordnung des Dienstgebers haben die Mitarbeiter außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeit Dienstleistungen in der Form des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft zu erbringen.



Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt ...

- (2) Bei Bereitschaftsdienstzeit ist der Mitarbeiter verpflichtet, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit in der Einrichtung aufzuhalten und im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen. Als Bereitschaftsdienst gilt nicht das Wohnen im Bereich der Einrichtung.

...

§ 9

Sonderregelung für die Abgeltung der Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften für Ärzte, Zahnärzte, Hebammen, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen sowie für Mitarbeiter im Pflegedienst

- (1) ...
- (2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
- a) Nach dem Maß während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallender Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Die Wertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10-25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25-40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40-49 v.H.	55 v.H.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1.-8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9.-12. "	35 v.H.



13. u. folgende Bereit-
schaftsdienste

45 v.H.

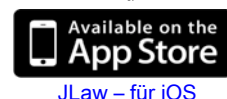
...

- (5) Der Dienstgeber hat die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes jeweils für die Dauer eines Kalenderjahres neu festzusetzen. Bei Änderung der tatsächlichen Arbeitsbelastung hat der Dienstgeber für das folgende Jahr eine höhere oder niedrigere Stufe festzusetzen. Der Dienstgeber ist berechtigt, von den am Bereitschaftsdienst beteiligten Mitarbeitern die Führung schriftlicher Aufzeichnungen über die tatsächliche arbeitszeitmäßige Belastung im Bereitschaftsdienst zu verlangen.

..."

Die Anordnung von Bereitschaftsdienst durch die Beklagte unterliegt zwar einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle nach § 315 BGB (ebenso: BAG Urteil vom 25. Oktober 1989 - 2 AZR 633/88 -, AP Nr. 36 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Da die Beklagte sich jedoch hierbei an die nicht unbilligen Vorgaben der Anlage 5 zu den AVR und an die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften gehalten hat, ist es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht rechtsmißbräuchlich, wenn sie die danach zulässigen durchgehenden Bereitschaftsdienste an Wochenenden und Feiertagen angeordnet hat.

Die Regelungen der vereinbarten AVR sind nicht unbillig. Sie entsprechen den tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes für das Krankenpflegepersonal. Nach der allgemeinen Vorschrift des § 15 Abs. 6 a BAT ist ein Angestellter des öffentlichen Dienstes verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen.



(Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf danach Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes zum Zwecke der Vergütungsberechnung ist in den Sonderregelungen für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2 a BAT) geregelt. Dort entspricht die Nr. 6 Abschn. B (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) den in § 9 der Anlage 5 zu den AVR getroffenen Regelungen. Es ist nicht ersichtlich, daß die tariflichen Regelungen gegen zwingendes Gesetzesrecht verstoßen. Im übrigen dürfen tarifliche Normen ebensowenig wie Gesetze von den Gerichten für Arbeitssachen auf ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB überprüft werden (BAGE 48, 65 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Süßwarenindustrie; BAG Urteil vom 22. Februar 1989 - 4 AZR 630/88 - nicht veröffentlicht). Es ist davon auszugehen, daß tarifliche Regelungen wegen der Kampfparität der Tarifpartner einen angemessenen Ausgleich der gegenseitigen Interessen darstellen. Die Überprüfung auf Zweckmäßigkeit, Billigkeit und Treu und Glauben wäre ein unzulässiger Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifautonomie (vgl. BAG Urteil vom 22. Februar 1989, aaO, nicht veröffentlicht). Wenn aber tarifliche Normen über den Bereitschaftsdienst wirksam sind, gilt dies auch für entsprechende Arbeitsvertragsrichtlinien, die - wie im vorliegenden Fall - ein Arbeitgeber für einen entsprechenden Personenkreis nachbildet.



Die Voraussetzungen des § 7 der Anlage 5 zu den AVR für die Anordnung von Bereitschaftsdienst sind erfüllt. Die Beklagte hat den Bereitschaftsdienst für Zeiten "außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeit" angeordnet. Nach § 1 Abs. 1 der Anlage 5 zu den AVR beträgt die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter durchschnittlich 38,5 Stunden in der Woche. Diese regelmäßige Arbeitszeit wird im Regelfall in der Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag geleistet, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch ausdrücklich eingeräumt hat. Die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, als regelmäßige Arbeitszeit Zeitblöcke anzusehen, in denen ein kontinuierlicher Arbeitsanfall erwartet wird, geht daher fehl. Der Begriff der "regelmäßigen Arbeitszeit" richtet sich üblicherweise - so auch im vorliegenden Fall - danach, welche regelmäßige Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer vereinbart wird oder kraft kollektivrechtlicher Regelung gilt, nicht aber danach, in welchen Zeiträumen Arbeit anfällt. Die weitere Voraussetzung für die Anordnung von Bereitschaftsdienst, daß dieser nur angeordnet werden darf, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt (§ 7 Abs. 1 Unterabs. 2 der Anlage 5 zu den AVR), ist ebenfalls erfüllt. Denn innerhalb des von der Beklagten angeordneten Bereitschaftsdienstes fallen nach den Arbeitsaufzeichnungen des Klägers insgesamt nur 37,42 % Zeiten an, die als Arbeitsleistung zu bewerten sind. Die übrigen Voraussetzungen der AVR für die Anordnung von Bereitschaftsdienst sind zwischen den Parteien nicht im Streit.

Arbeitszeitrechtliche Vorschriften stehen der Anordnung der Beklagten zur Ableistung von Bereitschaftsdienst an Wochenenden



und Feiertagen nicht entgegen. Die Beklagte hat zu beachten, daß bei den Arbeitsleistungen innerhalb des Bereitschaftsdienstes, der als solcher "arbeitsfreie Zeit" ist (vgl. Denecke/Neumann, AZO, § 7 Rz 27; BAG Urteil vom 25. Oktober 1989 - 2 AZR 633/88 -, AP Nr. 36 zu § 611 BGB Direktionsrecht), eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden nicht überschritten wird (vgl. § 1 Abs. 1 der Verordnung über die Arbeitszeit in Kranken- und Pflegeanstalten vom 13. Februar 1924 - Kr AZO -). Diese Voraussetzung ist erfüllt, da 37,4 % von 24 Stunden nicht 10 Stunden Arbeitsleistung ergeben.

Wenn die Tarifvertragsparteien - und (wie im vorliegenden Fall) den tariflichen Normen entsprechende Arbeitsvertragsrichtlinien - das Ermessen des Arbeitgebers bei der Anordnung von Bereitschaftsdienst durch bestimmte Vorgaben beschränken, ist davon auszugehen, daß sie es im übrigen der Entscheidung des Arbeitgebers überlassen wollen, ob er Bereitschaftsdienst anordnen will. Für eine weitere Überprüfung der Entscheidung des Arbeitgebers, der unter Beachtung wirksamer tariflicher Normen (bzw. entsprechender Arbeitsvertragsrichtlinien) und zwingenden Gesetzesrechts Bereitschaftsdienst anordnet, auf Billigkeit und Rechtsmißbrauch ist kein Raum, wenn nicht außergewöhnliche Umstände des Einzelfalles Anlaß zu einer solchen Überprüfung ergeben. Solche besonderen Umstände sind vorliegend nicht ersichtlich.

Soweit der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 4. Dezember 1986 (- 6 AZR 123/84 - nicht veröffentlicht) eine andere Auffassung vertreten haben sollte, wenn er



ausführt, eine Anordnung von Bereitschaftsdiensten in der tarifvertraglich zulässigen Anzahl würde der gegebenen Sachlage nicht gerecht, wenn der überwiegende Teil der Arbeitsleistungen innerhalb der Bereitschaftszeiten in einem festen Block im unmittelbaren Anschluß an die regelmäßige Arbeitszeit oder an Wochenenden anfalle, teilt der Senat diese Auffassung nicht. Eine Anrufung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts ist aber entbehrlich, da die Ausführungen des Sechsten Senates insoweit für sein Urteil nicht tragend waren (vgl. BAG Urteil vom 16. Januar 1991 - 4 AZR 341/90 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Wenn aufgrund der tariflichen Regelungen innerhalb eines Bereitschaftsdienstes zulässigerweise 49 % Arbeit anfallen kann, ist es geradezu unvermeidlich, daß hierbei auch Zeitblöcke mit mehr als 50 v. H. Arbeitsleistung entstehen. Gleichwohl haben die Tarifvertragsparteien des BAT es zugelassen, daß insoweit Bereitschaftsdienst außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnet werden kann. Weder diese tarifliche Regelung noch darauf beruhende Anordnungen verstoßen gegen gesetzliche Vorschriften.

Die Anordnung der Beklagten von Bereitschaftsdienst für das gesamte Wochenende ist auch nicht deshalb unbillig, weil sie zu einer unangemessen niedrigen Vergütung des Klägers führen würde. Die tarifliche Vergütung des Bereitschaftsdienstes (und entsprechend die Vergütung nach den AVR) ist nicht unangemessen niedrig. Die gesamte Bereitschaftsdienstzeit des Klägers, in der auf 37,42 % Zeitanteil Arbeitsleistungen des Klägers entfallen, wird nach § 9 Abs. 2 der Anlage 5 zu den AVR mit 65 v. H. als Arbeitszeit vergütet. D. h.: Die Arbeitsleistung des Klägers (37,42 % der Gesamtzeit) wird praktisch voll als Arbeitszeit vergütet.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat gemäß § 91 ZPO als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Schaub Für Richter am BAG Dr. Etzel
Schneider, der sich
im Urlaub befindet

Schaub

Dr. Knapp

Schmalz



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

