

Aktenzeichen: 5 AZR 57/84

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 19. Juni 1985
- 5 AZR 57/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. Januar 1983
Rheine - 2 Ca 620/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 5. November 1983
Hamm - 7 (11) Sa 480/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Änderung des Arbeitszeitrahmens kraft Direktionsrechts?

Gesetz: BAT-KF § 4 Abs. 2, § 17; SR 2 c Nr. 8 zu BAT-KF; BGB § 242
Betriebliche Übung, § 611 Direktionsrecht, § 315 Abs. 1,
Abs. 3 Satz 2; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Der Träger eines kirchlichen Krankenhauses kann den Arbeitszeitrahmen für die regelmäßige Arbeitszeit angestellter Ärzte durch einseitige Leistungsbestimmung (Direktionsrecht) ändern, sofern nicht tarifvertragliche oder vertragliche Regelungen dem entgegenstehen und auch keine Mitbestimmungsrechte einer Personalvertretung eingreifen.
2. Die Leistungsbestimmung muß billiges Ermessen wahren (§ 315 Abs. 1 BGB).



5 AZR 57/84

7 (11) Sa 480/83 Hamm

Verkündet am
19. Juni 1985

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Gehring und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Koffka für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. November 1983 - 7 (11) Sa 480/83 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 26. Januar 1983 - 2 Ca 620/82 - abgeändert:
Die Klagen werden abgewiesen.
3. Die Kläger haben 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 :

Die Parteien streiten in erster Linie darüber, ob der Beklagte aufgrund seines Direktionsrechts als Arbeitgeber befugt war, einseitig den Rahmen der für die Kläger maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit zu verändern. Der weitere Streit der Parteien geht darum, ob der Beklagte verpflichtet ist, den Klägern den Bereitschaftsdienst nach einer bestimmten Vergütungsstufe abzugelten oder - hilfsweise - mit den Klägern eine bestimmte schriftliche Abrede über die Vergütungsstufe des Bereitschaftsdienstes abzuschließen.

Der beklagte Kirchenkreis ist Träger des Städtischen Kran-



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



kenhauses L . Die Kläger sind als Assistenzärzte in der Inneren Abteilung des Krankenhauses beschäftigt, und zwar der Kläger zu 1) seit dem 1. Mai 1979, der Kläger zu 2) seit dem 1. Januar 1981 und der Kläger zu 3) seit dem 1. Februar 1980. Den Arbeitsverträgen der Kläger liegen kraft ausdrücklicher Vereinbarung die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT-KF) zugrunde. Die Kläger sind in die VergGr. II a BAT-KF eingestuft. Ihre durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich (§ 3 des Vertrages). Die Kläger sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Bereitschaftsdienst zu leisten (§ 5 des Vertrages). In einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag ist vereinbart, daß zum Zwecke der Vergütungsabrechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach der Stufe C der Nr. 8 der Sonderregelungen 2 c des BAT-KF gewertet wird. Bei der Arbeitsaufnahme der Kläger lag die regelmäßige Arbeitszeit zwischen 8.00 und 17.00 Uhr. Für die Zeit von 17.00 bis 8.00 Uhr lief Bereitschaftsdienst.

Die Kläger hatten die Nebenabrede über die Vergütung des Bereitschaftsdienstes zum Jahresende 1980 gekündigt und durch Aufzeichnungen über ihre Arbeitsbelastung dargelegt, daß der Bereitschaftsdienst nach der Stufe D zu bewerten sei. Die Verwaltung des Krankenhauses erkannte dies mit Schreiben vom 14. Oktober 1981 an, wies aber gleichzeitig darauf hin, daß die Arbeitszeit geändert werden müsse, wenn sich die Beteiligten nicht anderweitig über die Bereitschaftsdienstvergütung einigten. Dazu



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



kam es nicht. Der Beklagte vergütete daraufhin bis Ende 1981 den Bereitschaftsdienst nach der Stufe D. Mit Schreiben vom 16. Dezember 1981 setzte er dann den Arbeitszeitrahmen für die Kläger ab Januar 1982 auf die Zeit von 8.00 bis 21.00 Uhr (sonnabends von 8.00 bis 13.00 Uhr) fest und rechnete anschließend die Vergütung für den Bereitschaftsdienst nach der Stufe C ab. Eine neue Nebenabrede kam nicht zustande, weil die Kläger den ihnen vorgelegten Entwurf nicht unterzeichneten.

Nach Nr. 8 der Sonderregelungen für Angestellte als Ärzte und Zahnärzte an den in den SR 2 a und SR 2 b genannten Anstalten und Heimen (SR 2 c BAT-KF) ist der Arzt 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 Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt (Abs. 1). Zur Vergütungsermittlung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes (einschließlich der geleisteten Arbeit) nach folgendem Schlüssel in Arbeitszeit umgerechnet (Abs. 2):

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung gilt die Zeit des Bereitschaftsdienstes nach folgender Staffelung als Arbeitszeit:



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

b) Entsprechend der Zahl der vom Arzt 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. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

Für die auf diese Weise ermittelte Arbeitszeit wird Überstundenvergütung gewährt. Die Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Mona-



ten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar (Abs. 5).

Mit ihren am 23. Juni 1982 beim Arbeitsgericht eingereichten Klagen wenden sich die Kläger gegen die vom Beklagten angeordnete Veränderung des Arbeitszeitrahmens und verlangen weiter die Vergütung des Bereitschaftsdienstes nach der Stufe D, hilfsweise die Verurteilung des Beklagten zum Abschluß einer entsprechenden Nebenabrede. Sie haben geltend gemacht, der Beklagte sei aufgrund seines Direktionsrechts nicht befugt gewesen, ihre Arbeitszeit einseitig zu ändern; hierzu bedürfe es vielmehr einer Änderungskündigung. Da die Arbeitszeit folglich unverändert von 8.00 bis 17.00 Uhr andauere und die tatsächlichen Voraussetzungen für die Einstufung des Bereitschaftsdienstes in die Stufe D nach wie vor vorlägen, sei der Beklagte auch weiterhin verpflichtet, den Bereitschaftsdienst nach dieser Stufe zu vergüten.

Die Kläger haben beantragt,

1. festzustellen, daß ihre Arbeitszeit über den 31. Dezember 1981 hinaus unverändert von 8.00 bis 17.00 Uhr dauere;
2. festzustellen, daß das beklagte Krankenhaus verpflichtet sei, ihren Bereitschaftsdienst seit dem 1. Januar 1982 gemäß Stufe D der Sonderregelung Nr. 8 Abs. 2 a zu § 17 BAT-KF zu vergüten;

hilfsweise

den Beklagten zu verurteilen, ihnen ein Angebot über den Abschluß einer Nebenabrede mit Wirkung ab 1. Januar 1982 zu machen mit dem Inhalt, daß die Zeit des Bereitschaftsdienstes gemäß Stufe D der Sonderregelung Nr. 8 Abs. 2 a zu § 17 BAT-KF zu vergüten sei.



Der Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Er hat vorgetragen, er sei aufgrund seines Weisungsrechts befugt gewesen, den Zeitraum von 17.00 bis 21.00 Uhr als volle Arbeitszeit zu bestimmen. Zu der Änderung hätten ihn sachliche Gründe veranlaßt. Bereitschaftsdienst dürfe nur angeordnet werden, wenn darin insgesamt weniger als 50 % an normaler Arbeitszeit zu erbringen sei. Da in der Inneren Abteilung des Krankenhauses während der Zeit von 17.00 bis 21.00 Uhr aber mehr als 50 % an Arbeitsleistung anfalle, seien die rechtlichen Voraussetzungen für die Anordnung von Bereitschaftsdienst nicht mehr gegeben gewesen. Vielmehr habe dieser Zeitraum als volle Arbeitszeit ausgewiesen werden müssen. Eine Vergütung des Bereitschaftsdienstes nach der Stufe D könnten die Kläger nicht verlangen, da eine schriftliche Abrede hierüber nicht vorliege. Die vorausgegangene mündliche Abrede sei ausdrücklich befristet gewesen. Zum Abschluß der von den Klägern verlangten Abrede sei der Beklagte nicht verpflichtet, da die jetzige Zeitspanne des Bereitschaftsdienstes nur eine Arbeitsbelastung entsprechend der Stufe C mit sich bringe. Zudem bedeute die Änderung des Arbeitszeitrahmens für das Krankenhaus eine jährliche Kostenersparnis je Kläger von 20.000,-- DM.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Arbeitszeit der Kläger über den 31. Dezember 1981 hinaus unverändert von 8.00 bis 17.00 Uhr dauere, und auf den Hilfsantrag der Kläger den Beklagten verurteilt, mit den Klägern mit Wirkung vom 1. Januar 1982 eine Nebenabrede dahin zu schließen, daß die Zeit des Bereitschaftsdienstes gemäß Stufe D der Sonderregelungen Nr. 8 Abs. 2 a zu



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



§ 17 BAT-KF vergütet werde. Dagegen richtet sich die Revision des Beklagten, der sein Ziel der Klageabweisung weiterverfolgt.

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

Die Revision ist begründet. Der Beklagte war berechtigt, den zeitlichen Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit der Kläger einseitig in Ausübung des Direktionsrechts zu ändern. Seine Maßnahme entsprach billigem Ermessen und griff nicht in geschützte Rechtspositionen der Kläger ein. Demgegenüber haben die Kläger keinen Anspruch auf Vergütung des Bereitschaftsdienstes nach der Stufe D der Sonderregelungen; sie können auch nicht verlangen, daß der Beklagte sich vertraglich verpflichtet, den Bereitschaftsdienst in dieser Weise zu vergüten.

A. Der Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit der Kläger lag vom 1. Januar 1982 ab - bei Wahrung einer wöchentlichen Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden - an den Tagen von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 21.00 Uhr und an den Sonnabenden zwischen 8.00 und 13.00 Uhr. Das Feststellungsbegehren der Kläger, ihre Arbeitszeit dauere über den 31. Dezember 1981 hinaus unverändert von 8.00 bis 17.00 Uhr fort, ist nicht gerechtfertigt.

I. Das Feststellungsverlangen ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, zulässig. Die Kläger erstreben die Feststellung, daß der Rahmen ihrer regelmäßigen Arbeitszeit unverändert fortbestehe. Zwar kann nach § 256 ZPO nur auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses ge-



klagt werden; bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses werden nicht als zulässiger Streitgegenstand eines Feststellungsbegehrens angesehen (BGHZ 22, 43, 48; 68, 331, 332). Eine Feststellungsklage muß sich aber nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis im ganzen erstrecken, sie kann vielmehr auch - wie vorliegend - einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis betreffen, wie bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder den Umfang einer Leistungspflicht (BAG Urteil vom 18. November 1968 - 3 AZR 255/67 - AP Nr. 134 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu I 1 und 2 der Gründe, mit weiteren Nachweisen; Urteil vom 17. Januar 1969 - 3 AZR 10/68 - AP Nr. 135 aaO, zu I der Gründe; BGHZ 22, 43, 47, 48; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 13. Aufl., § 94 II 1, S. 526; Thomas/Putzo, ZPO, 13. Aufl., § 256 Anm. I 3 a).

Die Kläger haben auch ein rechtliches Interesse an der Feststellung, in welchem genauen zeitlichen Umfang sie ihre Arbeitsleistung schulden: von wann bis wann sie ihre dienstlichen Aufgaben mit voller Arbeitspflicht zu erfüllen haben und in welcher Zeit sie für Bereitschaftsdienst zur Verfügung stehen müssen. Normale Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst unterscheiden sich nicht nur vergütungsrechtlich, sondern auch in anderer Beziehung erheblich voneinander. Darüber müssen die Kläger verbindlich unterrichtet sein.

II. Das Feststellungsverlangen ist jedoch sachlich nicht begründet, weil der Beklagte den Arbeitszeitrahmen in der geschehenen Weise verändern durfte.



1. Der Beklagte konnte die Neuregelung aufgrund seines Direktionsrechts als Arbeitgeber einseitig vornehmen. Eine Änderungskündigung war hierfür nicht erforderlich.

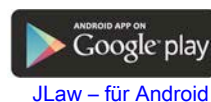
a) Der von § 2 des Arbeitsvertrages der Kläger in Bezug genommene BAT-KF in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung enthält keine Regelung über die Lage der Arbeitszeit von angestellten Krankenhausärzten. Auch der Arbeitsvertrag selbst äußert sich hierzu nicht, sondern bestimmt nur, daß die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit 40 Stunden wöchentlich betrage. In derartigen Fällen ist der Arbeitgeber, sofern nicht Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung eingreifen, kraft seines Weisungsrechts befugt, die Lage der Arbeitszeit durch einseitige Erklärung festzulegen (vgl. Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 6 I 8, S. 69; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 45 VI 1, S. 205). Dazu gehört nicht nur die Bestimmung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Einteilung der Pausen, sondern auch die Einführung von Schichtarbeit sowie die Aufstellung von Dienstplänen (vgl. Birk, AR-Blattei, Direktionsrecht I, C II 1 a und b).

b) Ob durch die Maßnahme des Beklagten Mitbestimmungsrechte einer Arbeitnehmervertretung berührt worden sind, ist im angefochtenen Urteil nicht erörtert worden. Wegen der Rechtsstellung des beklagten Kirchenkreises sind vorliegend weder das Bundespersonalvertretungsgesetz (bzw. das Personalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen) noch das Betriebsverfassungsgesetz



anzuwenden. Ob eine kirchliche Mitbestimmungsregelung vorhanden ist und wie sie sich im Streitfall auswirken würde, kann dahinstehen. Denn das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt (und es ist auch von keiner Partei behauptet worden), daß bei dem Krankenhaus des Beklagten eine Personalvertretung besteht. Muß daher von dem Fehlen einer solchen Vertretung ausgegangen werden, bedarf die Frage nach dem Eingreifen von Mitbestimmungsrechten keiner weiteren Überprüfung.

c) Aus dem Vertragsverhältnis der Parteien ist kein Umstand ersichtlich, der der Ausübung des Direktionsrechts des Beklagten entgegenstehen könnte. Der Arbeitsvertrag der Kläger bestimmt die Lage der Arbeitszeit ebensowenig wie der in Bezug genommene Tarifvertrag (BAT-KF). Eine solche Festlegung ist aber auch nicht durch stillschweigende Vertragsergänzung (Konkretisierung) und auch nicht durch betriebliche Übung eingetreten. Selbst wenn Jahre hindurch die Arbeitszeit der angestellten Assistenzärzte des Beklagten von 8.00 bis 17.00 Uhr gelegen haben sollte, würde dadurch kein Rechtsanspruch der Kläger auf Beibehaltung dieser zeitlichen Lage entstanden sein. Ein Krankenhaus ist kein Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb mit feststehenden Arbeits- und Öffnungszeiten. In ihm müssen die Patienten erforderlichenfalls "rund um die Uhr" versorgt werden. Daher können die in einem Krankenhaus tätigen angestellten Ärzte auch nicht aufgrund einer längeren tatsächlichen Übung annehmen, ihr regelmäßiger Dienst solle dadurch für die Zukunft mit bindender Wirkung für den Arbeitgeber auf eine bestimmte zeitliche Lage festgeschrieben werden. Wie gerade die - auf einschlägiger Erfahrung beruhende -



tarifliche Regelung des Bereitschaftsdienstes zeigt, kann in einem Krankenhaus die Lage eintreten, daß der Arbeitgeber Bereitschaftsdienst für bestimmte Zeiten nicht mehr anordnen darf, weil sich hierfür eine stärkere dienstliche Inanspruchnahme der Ärzte ergeben hat. Dann muß der Arbeitgeber wegen der gebotenen zeitliche Lücken nicht duldenden Versorgung der Patienten anstelle von Bereitschaftsdienst das Personal in normaler Arbeitszeit beschäftigen. Ein rechtlich schützenswertes Vertrauen der Kläger darauf, daß die zeitliche Lage ihres Dienstes unverändert bleiben würde, konnte sich daher nicht bilden.

2. Die Änderung des Arbeitszeitrahmens erfolgte in rechtlich nicht zu beanstandender Weise.

a) Regelt der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit durch einseitige Leistungsbestimmung (wozu auch die Änderung der bisherigen Arbeitszeit gehört), muß er dabei wie stets bei der Ausübung seines Direktionsrechts die Grundsätze billigen Ermessens (§ 315 Abs. 1 BGB) wahren (vgl. dazu allgemein BAG 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu III 1 der Gründe m.w.N.). Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn sie die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 28. November 1984 - 5 AZR 123/83 -, zu A II 2; ferner BAG Urteil vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, Bl. 3, m.w.N.). Ob das geschehen ist, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB).



Diese ist in der Revisionsinstanz unbeschränkt nachzuprüfen (BAG, aa0).

Das Landesarbeitsgericht hat richtig erkannt, daß der Beklagte kraft seines Direktionsrechts befugt war, den Arbeitszeitrahmen für die Kläger neu zu bestimmen, und daß diese Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen vorgenommen werden mußte. Es hat dann weiter angenommen, die Maßnahme des Beklagten sei willkürlich erfolgt. Dieses Ergebnis ist, wie die Revision zutreffend geltend macht, rechtsfehlerhaft. Das nötigt aber nicht zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht, vielmehr kann der Senat selbst abschließend entscheiden. Allerdings ist die Billigkeitskontrolle in erster Linie Aufgabe der Tatsacheninstanz, weil es bei ihr darum geht, die besonderen tatsächlichen Gegebenheiten eines Falles festzustellen und zu würdigen. Stehen die für die Entscheidung maßgeblichen Tatsachen jedoch fest, so ist das Revisionsgericht in der Lage, die Beurteilung selbst vorzunehmen (BAG Urteil vom 9. Juni 1967 - 3 AZR 352/66 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge, zu 5 a der Gründe; ferner Urteil vom 8. Juni 1982 - 3 AZR 661/79 - AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung, zu 3 der Gründe). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt.

b) Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seines Ergebnisses, das Vorgehen des Beklagten erweise sich als willkürlich, im wesentlichen ausgeführt, zwar sei eine finanzielle Entlastungsmöglichkeit für das Krankenhaus durch die Änderungsbestimmung des Beklagten durchaus anzuerkennen, dies dürfe "aber nicht allein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zur Umgehung berechtigter Forderungen vollzogen werden"; die Notwendigkeit der Einsparung sei vom Beklagten nicht überzeugend aufgezeigt, und es sei nicht belegt worden, daß die Voraussetzungen des Bereitschaftsdienstes in dem fraglichen Zeitrahmen nicht mehr vorlägen. Dem kann nicht gefolgt werden.

Die Kläger hatten keinen Rechtsanspruch auf Zuweisung und Ableistung von Bereitschaftsdienst bestimmter Art. Der Beklagte hat seine Maßnahme nicht unvermittelt und ohne konkreten Anlaß getroffen. Er hat in längeren Verhandlungen mit den Klägern versucht, eine befriedigende Regelung zu finden. Erst nach deren Scheitern hat er den Arbeitszeitrahmen geändert. Wenn er dabei die bisherige Zeit des Bereitschaftsdienstes von 17.00 bis 21.00 Uhr, die nach seinem eigenen Vortrag bereits zur Hälfte oder mehr, nach dem Vortrag der Kläger jedenfalls aber bis zur Hälfte mit Arbeit ausgefüllt war, als Vollarbeitszeit auswies, ist das im Hinblick auf das vorrangige Interesse der Patienten aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. In der Literatur ist anerkannt, daß zur Reduzierung der Inanspruchnahme durch Bereitschaftsdienst Schichtdienste, zeitversetzte Dienste und geteilte Dienste eingeführt werden können und daß auf diese Weise die regelmäßige Arbeitszeit der in Betracht kommenden Ärzte entsprechend verteilt werden kann. Dabei wird richtig gesehen, daß derartige Regelungen es insbesondere erlauben, für solche Zeiten Vollarbeit vorzusehen, die nach den bisherigen Erfahrungen während des Bereitschaftsdienstes besonders arbeitsintensiv sind (vgl. Crisolli/Tiedtke, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand April 1983, Erl. 6 a zu Nr. 8 SR 2 c



zu § 17 - Überstunden -).

Demgegenüber müssen die Interessen der Kläger, durch Bereitschaftsdienst eine bestimmte zusätzliche Vergütung zu erzielen, zurücktreten. Schließlich haben die Kläger auch nicht dargelegt, daß ihnen die neue Arbeitszeitregelung außer der Minderung ihrer bisherigen Bereitschaftsdienstvergütung besondere, unzumutbare Erschwernisse gebracht hätte. Durch den größeren Arbeitszeitrahmen kann es auch nicht zu - in die Abwägung einzubeziehenden - erheblichen Nachteilen für die Kläger in bezug auf ihre Freizeit gekommen sein. Denn die Inanspruchnahme während der Zeit von 17.00 bis 21.00 Uhr hat sich nur insofern geändert, als diese Zeit nicht mehr als Bereitschaftsdienst, sondern als Arbeitszeit zu werten ist. Die Anordnung des Beklagten entsprach daher billigem Ermessen.

B. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, den Klägern den Bereitschaftsdienst seit dem 1. Januar 1982 gemäß Stufe D der Sonderregelungen Nr. 8 Abs. 2 c zu § 17 BAT-KF zu vergüten.

I. Allerdings ist das Feststellungsbegehren der Kläger entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zulässig. Die Kläger wollen einen bestimmten Leistungsanspruch und damit eine bestimmte Leistungspflicht des Beklagten aus einem Rechtsverhältnis festgestellt wissen. Sie brauchen sich deswegen nicht auf den Weg der Leistungsklage verweisen zu lassen, zumal da sich durch einen Feststellungsausspruch der Streit der Parteien endgültig klären ließe.



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



II. Dem Feststellungsbegehren fehlt aber auch hier die sachliche Begründetheit.

1. Ärztlicher Bereitschaftsdienst wird nach einer bestimmten Staffe­lung pauschal vergütet. Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes muß nach Nr. 8 Abs. 5 SR 2 c zum BAT (bzw. BAT-KF) durch eine konstitutive Nebenabrede erfolgen (§ 4 Abs. 2 BAT/BAT-KF). Das hat der Vierte Senat in seiner Entscheidung vom 9. August 1978 - 4 AZR 77/77 - AP Nr. 5 zu § 17 BAT ausführlich begründet. Dem ist zu folgen.

2. Für die Zeit ab 1. Januar 1982 besteht zwischen den Parteien keine schriftliche Abrede dahin, daß der von den Klägern zu leistende Bereitschaftsdienst nach der Stufe D zu vergüten sei. Infolgedessen fehlt es an der erforderlichen besonderen Rechtsgrundlage für den erhobenen Anspruch. Nach der von den Klägern nicht bestrittenen Behauptung des Beklagten wird ab 1. Januar 1982 Bereitschaftsdienst nach der Stufe C abgegolten. Dabei muß es bleiben. Ein anderes Ergebnis wäre nur dann gerechtfertigt, wenn zwischen dem Umfang des von den Klägern erbrachten Bereitschaftsdienstes und der ihnen hierfür gewährten Vergütung ein krasses Mißverhältnis bestünde (§ 138 BGB; vgl. BAG, aaO, Bl. 2 R). Daß ein solches Mißverhältnis vorliege, haben die Kläger jedoch nicht dargelegt.

C. Auch der Hilfsantrag der Kläger ist nicht begründet. Da die Veränderung des Arbeitszeitrahmens durch den Beklagten rechtswirksam ist, kann die Zeit von 17.00 bis 21.00 Uhr nicht mehr als



Zeit des Bereitschaftsdienstes behandelt werden. Sie ist vielmehr Vollarbeitszeit. Folglich kann es nur noch darum gehen, wie der Bereitschaftsdienst der Kläger in der Zeit von 21.00 Uhr bis 8.00 Uhr zu bewerten und zu vergüten ist. Die Kläger haben nicht vorgetragen, daß in d i e s e r Zeit Bereitschaftsdienst zu leisten ist, der der Vergütungsstufe D entspricht. Für diese Zeit fehlt es daher an schlüssigem Sachvortrag. Schon aus diesem Grunde kommt die verlangte Verurteilung des Beklagten nicht in Betracht.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Michels-Holl

Scherer

Dr. Koffka



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)