

Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern im Geltungsbereich des TV-Ärzte/VKA

Umsetzung der neuen Tarifregelungen Teil 3: Änderungen beim Bereitschaftsdienst

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitstreiterinnen und Mitstreiter,

nach den bislang zwei MitgliederInfos zu den Detailregelungen der Tarifeinigung mit der VKA wollen wir Ihnen mit dieser Information nunmehr Erläuterungen der neuen Regelungen zum Bereitschaftsdienst an die Hand geben. Die Regelungen sind so gestaltet, dass sie zu grundlegenden Änderungen bei der betrieblichen Planungspraxis führen können und gelten ab Januar 2023.

Ausgangslage

Seit dem 1. Januar 2020 galt, dass Ärztinnen und Ärzte grundsätzlich innerhalb eines Kalenderhalbjahres monatlich im Durchschnitt nur bis zu vier Bereitschaftsdienste zu leisten haben. Unsere Forderung war es, hier eine monatliche Betrachtung der Vier-Dienste-Grenze und eine anteilige Grenze für Teilzeitbeschäftigte einzuführen. Außerdem sollten sich in den Fällen der kurzfristigen Übernahme eines Dienstes die fälligen Zuschläge erhöhen.

Ergebnis in Kurzform

- ✓ Ab dem 1. Januar 2023 dürfen grundsätzlich nur bis zu vier Bereitschaftsdienste im Kalendermonat angeordnet werden. Die durchschnittliche Betrachtung des Kalenderhalbjahres entfällt damit! Die Einhaltung der Grenze lässt sich durch einfaches Abzählen der im Kalendermonat angeordneten Bereitschaftsdienste erkennen.
- ✓ Ausschließlich in folgenden Fällen darf diese Höchstgrenze überschritten werden:
 - Zum einen darf einmal im Quartal ein weiterer (fünfter) Bereitschaftsdienst im Kalendermonat angeordnet werden.
 - Darüber hinaus dürfen weitere Bereitschaftsdienste ausnahmsweise nur dann angeordnet werden, wenn ansonsten eine *Gefährdung der Patientensicherheit* droht.
- ✓ Anspruch auf Zusatzurlaub bei mehr als 29 Bereitschaftsdiensten pro Kalenderhalbjahr

1. Grundsätzliche Beschränkung auf vier Dienste im Monat

Gemäß dem neuen § 10 Abs. 10 TV-Ärzte/VKA haben Ärztinnen und Ärzte grundsätzlich höchstens vier Bereitschaftsdienste im Monat zu leisten. Dabei wird keine Durchschnittsberechnung über einen Referenzzeitraum vorgenommen, sondern der Bezug ist immer der einzelne Monat. Fehlzeiten, z.B. durch Arbeitsunfähigkeit oder durch Urlaub, haben keinen Einfluss auf die Anzahl der Bereitschaftsdienste. Leistet der Arzt in einem Kalendermonat weniger als vier Bereitschaftsdienste, so muss er in dem folgenden Kalendermonat nicht mehr als vier Dienste leisten. Werden –

ausnahmsweise – mehr als vier Dienste in einem Monat geleistet, können im folgenden Monat umgekehrt aber auch vier Dienste angeordnet werden.

2. Zusätzlicher 5. Dienst im Quartal:

In Abweichung von der grundsätzlichen Vier-Dienste-Grenze ist es gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 TV-Ärzte/VKA möglich, einmal im Quartal in einem Monat einen fünften Dienst zusätzlich anzuordnen. Hierfür bedarf es keiner weiteren Voraussetzungen. Hier muss klargestellt werden: Sinn und Zweck der Vier-Dienste-Grenze ist die Senkung der Gesamtarbeitslast. Der ohne besondere Voraussetzungen anzuordnende fünfte Dienst ist ein Zugeständnis an die Arbeitgeberseite, einmal im Quartal mit einem weiteren Dienst zu disponieren. Der Arbeitgeber hat hier die niedrighschwellige Möglichkeit, die Dienste den Notwendigkeiten entsprechend zu verteilen.

Für den 5. Dienst tritt die Höherbewertung des Bereitschaftsdienstes um 10 v. H. ein, siehe dazu unten.

3. Ausnahme: Überschreitung bei Gefährdung der Patientensicherheit

Über die oben dargestellten Grenzen hinaus sind weitere Bereitschaftsdienste nur zu leisten, wenn eine **Gefährdung der Patientensicherheit** droht.

- Wichtig ist, dass im Tarifvertrag durch die Begrenzung der Bereitschaftsdienste und deren eng begrenzte Überschreitungsmöglichkeiten ein eindeutiges Regel-Ausnahmeverhältnis geschaffen wurde. § 10 Abs. 10 S. 3 TV-Ärzte/VKA: *Darüber hinausgehende Bereitschaftsdienste sind nur zu leisten, wenn andernfalls eine **Gefährdung der Patientensicherheit** droht.*
- Der Begriff der „Gefährdung der Patientensicherheit“ ist weder durch Gesetz oder Rechtsprechung definiert, sondern ist bewusst gewählt, um die Spezifika der Krankenversorgung abzubilden. Das Vorliegen dieses Tatbestandsmerkmals hat in einer mehrstufigen Prüfung zu erfolgen:

Inhaltliche Prüfung

Patientensicherheit

- Sicherstellung einer medizinischen Behandlung ohne vermeidbare Schäden oder Fehler
- Vermeidung von Defiziten in der Behandlung, z.B. durch mangelnde Personalausstattung

Drohende Gefahr

- Konkreter Nachteil bzw. Gefährdung

Formale Voraussetzung / Darlegungs- und Beweislast

- muss durch Arbeitgeber / fachvorgesetzte Führungskraft formal festgestellt werden
- Arbeitgeber trägt Beweislast
- Keine „Pauschalbehauptung“

Regel-Ausnahme-Verhältnis

Arbeitgeber hat durch entsprechende Organisation darauf hinzuwirken, dass die Anordnung über die Regel hinausgehender Dienste an Wochenenden die Ausnahme bleiben!

Abwendbarkeit und Vorhersehbarkeit

- Lag bereits in den Vormonaten Mangelbesetzung vor = Vorhersehbarkeit

Beispiele:

- Kurzfristige krankheitsbedingte Personalausfälle wohl nicht vorhersehbar
 - Nachbesetzung von vakanten Stellen wohl vorhersehbar, d.h. Nachweispflicht, sich um Nachbesetzung bemüht zu haben
 - Arbeitgeber darf kein strukturelles Defizit verursachen, indem er es unterlässt, eine Abteilung entsprechend personell auszustatten
- Arbeitgeber darf die Gefährdungslage nicht selbst herbeigeführt haben oder auf andere Weise verhindern können, indem er organisatorische und personalwirtschaftliche Maßnahmen ergreift!

Beispiel:

- Erfolgt keine Wiederbesetzung freier Stellen oder sind aus wirtschaftlichen Gründen sogar Wiederbesetzungssperren verhängt, ist es unzulässig, sich auf die Gefährdung der Patientensicherheit zu berufen.

Zeitlicher Aspekt

- Unabhängig von der Dauer der konkreten Gefährdung der Patientensicherheit ist die Mehrbelastung der Ärztin/des Arztes zu prüfen
- Ständige Mehrbelastung ist unzulässig
- Zusätzliches Personal ist zu beschaffen, andernfalls müssen in medizinisch nicht verantwortbaren Situationen Teile der Abteilung geschlossen werden.

Darlegungs- und Beweislast

Liegt beim Arbeitgeber

4. Berechnung der Anzahl der Bereitschaftsdienste

Bei der Berechnung der Anzahl der Bereitschaftsdienste werden

- Bereitschaftsdienste bis zur Dauer von vier Stunden **an Wochentagen** von Montag 05:00 Uhr bis Freitag 21:00 Uhr mit 0,5 eines Dienstes gewertet,
- bei der Teilung von Wochenenddiensten Bereitschaftsdienste bis zur Dauer von zwölf Stunden mit 0,5 eines Dienstes gewertet. Das setzt voraus, dass sich mehrere Kollegen **einen** zuvor von einem Kollegen geleisteten 24-Stunden-Wochenenddienst teilen.

Die anteilige Berücksichtigung von kurzen Bereitschaftsdiensten (bis zu vier Stunden) war ein Anliegen der Arbeitgeberseite, die vorgetragen hatte, es gebe solche Arbeitszeitmodelle. Unzulässig ist dabei die Einführung von Pseudo-Schichtdiensten, die eine Schichtfolge von 8 Stunden Vollarbeit und 4 Stunden Bereitschaftsdienst vorsehen, bei denen aber praktisch durchgearbeitet wird. Hier sei noch einmal klar darauf hingewiesen, dass Bereitschaftsdienst als Dienstform überhaupt nur angeordnet werden darf, wenn die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Grundsätzlich ist genau zu überprüfen, ob Arbeitszeitmodelle tarifkonform sind und festzustellen, ob die Arbeitsbelastung eine Anordnung von Bereitschaftsdienst überhaupt zulässt. Hier sind Ihnen die Betriebs- oder Personalräte oder Ihre MB-Landesverbände gerne behilflich.

5. Ausgleich von Bereitschaftsdiensten oberhalb der Vier-Dienste-Grenze, § 12 Abs. 3

Für Bereitschaftsdienste, die jenseits der Vier-Dienste-Grenze geleistet werden, erhöht sich die Bewertung zum Zwecke der Entgeltberechnung (§ 12 Abs. 3 S. 3 TV-Ärzte/VKA) für den 5. Dienst um 10 Prozentpunkte und für jeden weiteren Dienst um weitere 10 Prozentpunkte. Damit erhöht sich die Bewertung des sechsten Bereitschaftsdienstes um 20 Prozentpunkte, des siebten um 30 Prozentpunkte usw.

Beispiel: In einem Monat werden sechs Bereitschaftsdienste der Stufe 3 (grundsätzlich bewertet mit 100 v. H.) geleistet. Sie sind wie folgt bewertet:

Bereitschaftsdienst 1 – 4	100 v. H.
Bereitschaftsdienst 5	110 v. H.
Bereitschaftsdienst 6	120 v. H.

Ausnahme: Bei dem 5. Bereitschaftsdienst handelt es sich um den einmal im Quartal anordnungsfähigen fünften Bereitschaftsdienst in einem Monat. In diesem Fall erhöht sich die Bewertung des fünften Dienstes um 10 Prozentpunkte, die des 6. ebenfalls um 10 Prozentpunkte (§ 12 Abs. 3 S. 4 TV-Ärzte/VKA):

Bereitschaftsdienst 1 – 4	100 v. H.
Bereitschaftsdienst 5	110 v. H.
Bereitschaftsdienst 6	110 v. H.

Für einen 7. Bereitschaftsdienst würde sich die Bewertung dann um weitere 10 v. H. erhöhen, also auf 120 v. H.

Beispiel:

Einmal im Quartal anordnungsfähiger Dienst

Zusätzlicher Dienst wegen Gefährdung der Patientensicherheit

Monat 1	Monat 2	Monat 3	Monat 1	Monat 2	Monat 3
1	1	1			
2	2	2			
3	3	3			
4	4	4			
5	5	5	+ 10 %	+ 10 %	+ 10 %
6	6	6	+ 10 %	+ 20 %	+ 20 %
7	7	7	+ 20 %	+ 30 %	+ 30 %

Achtung: Die Anrechnung mit 0,5 hat keinen Einfluss auf den Zuschlag bei über die Grenze hinaus gehenden Bereitschaftsdiensten! Die Bewertung von (kurzen) Bereitschaftsdiensten ist einzig ausschlaggebend für die Anzahl und damit für die Anordnungsbefugnis von Bereitschaftsdiensten im Zusammenhang mit der Einhaltung der Vier-Dienste-Grenze.

6. Teilzeitbeschäftigte

Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten verringert sich die Zahl der Bereitschaftsdienste entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen

Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte. Verbleibt bei der Berechnung ein Bruchteil, der mindestens einen halben Dienst ergibt, wird er auf einen vollen Dienst aufgerundet. Bruchteile von weniger als einem halben Dienst bleiben unberücksichtigt

7. Anrechnung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Bei **Vollzeitbeschäftigten**, die sowohl Rufbereitschaftsdienste als auch Bereitschaftsdienste leisten gilt folgendes:

Diese dürfen

- bei *einem* Bereitschaftsdienst höchstens noch zu *zehn* Rufbereitschaften,
- bei *zwei* Bereitschaftsdiensten höchstens noch zu *sieben* Rufbereitschaften,
- bei *drei* Bereitschaftsdiensten höchstens noch zu *vier* Rufbereitschaften und
- bei *vier* Bereitschaftsdiensten zu *keiner* Rufbereitschaft

sowie

- bei bis zu *vier* Rufbereitschaften höchstens noch zu *drei* Bereitschaftsdiensten,
- bei *mehr als vier bis zu sieben* Rufbereitschaften höchstens noch zu *zwei* Bereitschaftsdiensten,
- bei *mehr als sieben bis zu zehn* Rufbereitschaften höchstens noch zu *einem* Bereitschaftsdienst und
- bei *mehr als zehn* Rufbereitschaften zu *keinem* Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

Veranschaulicht wird dies durch folgende Tabelle:

BD	RB
4	0
3	4
2	7
1	10
0	13

Bei **Teilzeitbeschäftigten** gilt folgende Umrechnungsregel:

- Es wird ein Bereitschaftsdienst mit 13 Punkten und eine Rufbereitschaft mit 4 Punkten gewertet.
- Ausgehend von einem Basiswert von 52 Punkten (= Vollzeitbeschäftigter) wird dieser Wert zunächst im Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit verringert (Beispiel: 50 % Teilzeit = 26 Punkte). Die zulässige Anzahl der Dienste gilt dann als erreicht, wenn die Beschäftigten durch Addition der oben genannten Punktwerte den errechneten individuellen Punktwert erreicht haben.
- Ein Rest von bis zu drei Punkten bleibt dabei unberücksichtigt.

Beispiele:

%	Punkte	Punkte	BD (13)	RD (4)	Rest
80	41,6	42			
			3		3
			2	4	0
			1	7	1
				10	2
%	Punkte	Punkte	BD (13)	RD (4)	Rest
70	36,4	36			
			2	2	2
			1	5	3
				9	0
%	Punkte	Punkte	BD (13)	RD (4)	Rest
40	20,8	21			
			1	2	0
				5	1

8. Zusatzurlaub für Bereitschaftsdienst

Ab dem Jahr 2023 erhalten ärztliche Beschäftigte bei mehr als 29 Diensten pro Kalenderhalbjahr jeweils einen Tag Zusatzurlaub. Dies ist unabhängig davon, ob Bereitschaftsdienste in der Nacht oder am Tag abgeleistet werden. Dieses bedeutet, dass maximal ein Anspruch auf weitere zwei Tage Zusatzurlaub jährlich besteht.

Achtung: Auch hier spielt es keine Rolle, ob es sich etwa um einen höchstens vierstündigen oder geteilten Dienst am Wochenende handelt. Die Bewertung von (kurzen) Bereitschaftsdiensten ist einzig ausschlaggebend für die Anzahl und damit für die Anordnungsbefugnis von Bereitschaftsdiensten im Zusammenhang mit der Einhaltung der Vier-Dienste-Grenze.

Unsere Forderungen für die kommende Einkommensrunde

Anfang des kommenden Jahres verhandeln wir bereits wieder mit der VKA über Ihre Einkommen. Unsere Forderung: ein echter Inflationsausgleich für die Monate seit Oktober 2021 und zusätzlich eine lineare Gehaltserhöhung um 2,5 Prozent.

Bleiben Sie weiter informiert!

Alle Neuigkeiten erfahren Sie auch über unseren Messenger Service „MB-Tarifnews VKA“. Einzige Voraussetzung ist ein Smartphone mit Messenger-App (WhatsApp, Telegram, Notify oder mit dem iPhone direkt per iMessage) auf Ihrem Smartphone.

Am besten unter www.marburger-bund.de/messenger anmelden. Übrigens: Via Messenger-Service ist auch ein direktes Feedback an uns möglich. Natürlich finden Sie alle Informationen auch im Netz unter: www.vka-tarifrunde.de.