

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

# Umsetzung der neuen Tarifregelungen Teil 2: Arbeit an Wochenenden

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitstreiterinnen und Mitstreiter,

bereits im Sommer hatten wir begonnen, einige Hinweise zu den neuen Tarifregelungen in Ihrem Tarifvertrag für die kommunalen Kliniken zu geben. Mit dieser und einer weiteren, in Kürze erscheinenden MitgliederInfo wollen wir Ihnen detaillierte Informationen zur Verfügung stellen, die die spezifischen Einzelregelungen des Tarifabschlusses 2021 näher beleuchten und den Umgang damit erleichtern sollen. Dieses Info nun befasst sich mit dem Thema „Arbeit an Wochenenden“.

### Ausgangslage

Seit dem 1. Januar 2020 galt, dass Ärztinnen und Ärzte im Rahmen von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft an mindestens zwei Wochenenden im Kalendermonat im Durchschnitt eines Kalenderhalbjahres von jeder Form der Arbeitsleistung freigestellt sein müssen. Unsere Forderung war es, eine monatliche Betrachtung zu erreichen und die Regelung so zu modifizieren, dass künftig jegliche Arbeitsleistung an höchstens zwei Wochenenden pro Monat angeordnet werden darf und für Teilzeitbeschäftigte eine anteilige Grenze gelten soll. Außerdem sollten sich in Ausnahmefällen, die über diese Grenze hinausgehen, die fälligen Zuschläge erhöhen und die bisher mögliche Übertragung von nicht gewährten freien Wochenenden ins nächste Kalenderhalbjahr entfallen.

### Ergebnis

- ✓ Ab dem 1. Januar des nächsten Jahres dürfen Ärztinnen und Ärzte nur noch an höchstens 2 Wochenenden (freitags ab 21:00 Uhr bis montags 5:00 Uhr) pro Kalendermonat zur Arbeit herangezogen werden wobei hiervon nun jegliche Arbeit (Vollarbeit (einschließlich Schicht- und Wechselschichtarbeit), Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) umfasst ist. Die durchschnittliche Betrachtung des Kalenderhalbjahres entfällt damit!

Vereinzelt hat die VKA gegenüber ihren Mitgliedern behauptet, damit sei klargestellt, dass Ärztinnen und Ärzte verpflichtet seien, an zwei Wochenenden im Kalendermonat zu arbeiten. Diese Behauptungen sind falsch und werden inzwischen auch von der VKA als „Versehen“ betrachtet. Rechtlich regelt die Vorschrift keine Verpflichtung der Ärztinnen und Ärzte, sondern eine Beschränkung der Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers durch die Festlegung einer Höchstgrenze.

- ✓ Ausschließlich in folgenden Fällen darf diese Höchstgrenze überschritten werden:
  - Zum einen dürfen ärztliche Beschäftigte einmal im Quartal an einem weiteren (dritten) Wochenende zur Arbeitsleistung herangezogen werden.
  - Darüber hinaus dürfen weitere Arbeitsleistungen ausnahmsweise nur dann angeordnet werden, wenn ansonsten eine Gefährdung der Patientensicherheit droht.

- ✓ Sollten zusätzliche, über die grundsätzlich mögliche Anzahl von höchstens zwei Wochenenden hinausgehende Wochenenden im Monat wegen der Gefährdung der Patientensicherheit angeordnet werden, so sind diese innerhalb der kommenden drei Kalendermonate als zusätzliche Wochenenden ohne Arbeitsleistung nachträglich und zusätzlich zu gewähren. Ein Antrag ist dafür nicht erforderlich.
- ✓ Sind zusätzlich zu gewährende Wochenenden nicht innerhalb der gerade genannten Frist gewährt worden, so erhöht sich für die in dieser Zeit erbrachte Arbeitsleistung (= die Arbeitsleistung des zusätzlich geleisteten Dienstes)
  - bei Vollarbeit das Entgelt je Stunde um zehn Prozent,
  - bei Bereitschaftsdienst die Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeit um zehn Prozentpunkte,
  - wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von zehn Prozent des (Rufbereitschafts-)Entgelts gezahlt.
- ✓ die sich hieraus ergebenden Zuschläge sind mit dem Entgelt des zweiten Monats der auf ihre Entstehung folgt zu bezahlen (siehe Beispiel 2).
- ✓ In jedem Fall ist mindestens ein freies Wochenende pro Monat zu gewähren!

### Beispiele:

1. Im Januar wird die Grenze von Diensten an maximal zwei Wochenenden überschritten.

JAN	FEB	MRZ	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 (Q)								
4								

- Das Wochenende (3 (Q)) wird als das zulässige, einmal mögliche, zusätzliche Dienstwochenende im Quartal, welches nicht ausgeglichen werden muss, angeordnet.
- An einem weiteren Wochenende (4) wird Arbeit aus Gründen der Gefährdung der Patientensicherheit angeordnet.
- Letzterer Dienst wird dadurch ausgeglichen, dass im März an lediglich einem Wochenende Arbeit angeordnet wird.

2. Auch hier wird im Januar die Grenze von maximal zwei Diensten am Wochenende überschritten.

JAN	FEB	MRZ	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 (Q)								
4								
				A	€			

- Das Wochenende (3 (Q)) wird als das zulässige, einmal mögliche, zusätzliche Dienstwochenende im Quartal, welches nicht ausgeglichen werden muss, angeordnet.
- An einem weiteren Wochenende (4) wird Arbeit aus Gründen der Gefährdung der Patientensicherheit angeordnet.
- Dieses wird nicht innerhalb der folgenden drei Kalendermonate ausgeglichen. Damit kommt es zur nachträglichen Höherbewertung beziehungsweise Bezuschlagung der an dem nicht ausgeglichenen Wochenende geleisteten Dienste. Die sich daraus ergebenden Nachzahlungen müssen gemäß § 25 Abs. 1 TV-Ärzte/ VKA spätestens im Juni und damit im zweiten Monat der auf die Entstehung des Anspruches auf den Zuschlag folgt, geschehen.

### **Ausnahme: Gefährdung der Patientensicherheit**

- Wichtig ist, dass im Tarifvertrag durch die Begrenzung der Wochenenddienste und deren eng begrenzte Überschreitungsmöglichkeiten ein eindeutiges Regel-Ausnahmeverhältnis geschaffen wurde. § 8 Abs. 4 S. 4: *Weitere Arbeitsleistungen dürfen **nur** angeordnet werden, 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 dieser Tatbestandsmerkmale hat in einer mehrstufigen Prüfung zu erfolgen, die wir auf der nächsten Seite exemplarisch darstellen.

#### **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

### **Sonderfall Jahreswechsel 2022/2023**

Bislang galt, dass nicht gewährte freie Wochenenden auf Antrag der/des Beschäftigten im darauffolgenden Kalenderhalbjahr gewährt werden mussten. Dies setzte zunächst einmal das „Abwarten“ des Kalenderhalbjahres, einen „Überschuss“ an zu viel geleisteten Wochenenden im Durchschnitt des Kalenderhalbjahres und sodann eine Mitwirkung der/des Beschäftigten im Rahmen einer Antragsstellung voraus. Künftig sind zu viel geleistete Wochenenden – ohne Antrag! – innerhalb der nächsten drei Kalendermonate als zusätzliche freie Wochenenden zu gewähren. Was gilt nun für die Übertragung der im aktuellen Kalenderhalbjahr anfallenden „zu viel“ geleisteten Wochenenden?

- Zunächst einmal ist festzuhalten, dass der Anspruch auf „Nachgewährung“ nach der alten, bis zum 31. Dezember geltenden, Tarifregelung entstanden ist. Sie verlieren also nichts!
- Bislang war dieser Anspruch erst fällig, wenn ein Antrag auf „Nachgewährung“ gestellt worden war. Dieses Erfordernis fällt ab dem 1. Januar 2023 weg, sodass ein rechtmäßig entstandener Anspruch auf Gewährung von freien Wochenenden sofort fällig wird, das heißt Ihr Arbeitgeber muss diesen von sich aus beachten.

- Daraus folgt, dass bei zu viel geleisteten Wochenenden im Durchschnitt des 2. Kalenderhalbjahres 2022 ein Anspruch darauf besteht, diese Wochenenden auch im kommenden Jahr auszugleichen.
- Wollen Sie ganz sichergehen, können Sie – wie bisher – einen Antrag beim Arbeitgeber stellen, müssen dies aber nicht tun.
- Sollten Sie diesbezüglich Probleme haben, Ihre Ansprüche geltend zu machen, wenden Sie sich bitte an Ihren MB-Landesverband.

### **Unsere Forderungen für die Einkommensrunde**

Anfang des kommenden Jahres verhandeln wir bereits wieder mit der VKA über Ihre Einkommen. Unsere Forderung: Die Entgelte sollen im Umfang der seit der letzten Tarifierhöhung aufgelaufenen Inflationsentwicklung nebst weiterer 2,5 Prozent angehoben werden. Das bedeutet: Wir fordern einen echten 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.marburgerbund.de/messenger](http://www.marburgerbund.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](http://www.vka-tarifrunde.de).