



Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Im Namen des Volkes

Urteil

8 SLa 502/25
2 Ca 436/24 (ArbG Hannover)

Verkündet am: 17.12.2025

Tolun, Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit

– Kläger und Berufungsbeklagter –

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Marburger Bund Niedersachsen, Berliner Allee 20a, 30175 Hannover

gegen

– Beklagte und Berufungsklägerin –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 17. Dezember 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn Niemann und den ehrenamtlichen Richter Herrn Henkelmann als Beisitzer für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 24.04.2025 - 2 Ca 436/24 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger im Wege des Direktionsrechts bei Einteilung zu Rufbereitschaftsdiensten vorgeben kann, binnen 30 Minuten am Patienten verfügbar zu sein.

Zwischen den Parteien besteht seit dem 14.7.2010 ein Arbeitsverhältnis. Die Beklagte beschäftigt den Kläger

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung, einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Ärzte/VKA), Anwendung.

Der Kläger ist nach § 7 TV-Ärzte/VKA zur Leistung von Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdiensten verpflichtet.

§ 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA lautet:

„Die Ärztin/Der Arzt hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Ärztin/der Arzt vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. (...)“

Der Kläger leistete als Oberarzt regelmäßig Rufbereitschaftsdienste für die Klinik für Herz- und Gefäßkrankheiten, Internistische Intensivmedizin (Medizinische Klinik II.). Seit dem 22.12.2024 muss der Kläger aus gesundheitlichen Gründen keine als Rufbereitschaft ausgestalteten „Herzkatheter-Dienste“ mehr leisten, die die streitgegenständliche Eintreffzeit erfordern. Für den Fall der Gesundung und daraus folgenden Einsatzfähigkeit des Klägers beabsichtigt die Beklagte den Kläger jedoch wieder zur Leistung von Rufbereitschaftsdiensten heranzuziehen.

Am 19.9.2024 erhielt der Kläger von der Beklagten eine schriftliche Dienstanweisung vom 9.9.2024. Darin heißt es unter anderem:

„1. Diese Dienstanweisung dient der Konkretisierung der Regelungen zur Rufbereitschaft im TV-Ärzte. Sie gilt für alle Ärztinnen und Ärzte der Klinik für Herz- und Gefäßkrankheiten, die an der Rufbereitschaft teilnehmen.

2. Grundsätzlich wird zur Umsetzung der Ziffer 1 Rufbereitschaft für Randzeiten und das Wochenende und für Feiertage angeordnet. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Dienstplanung der jeweiligen Klinik.

3. Die zum Rufbereitschaftsdienst eingeteilten Beschäftigten haben dafür Sorge zu tragen, dass sie bei medizinischer Notwendigkeit innerhalb von maximal 30 Minuten am Patienten verfügbar sind.

4. Die oben genannten Punkte erfordern die Sicherstellung der (mobil-) telefonischen Erreichbarkeit sowie die entsprechende Wahl des Aufenthaltsortes. Das Klinikum stellt bei Bedarf ein Zimmer zur Verfügung.

5. Diese Dienstanweisung tritt zum 01.10.2024 in Kraft.“

Der Kläger hat erstinstanzlich seine Auffassung vorgebracht, die Weisung der Beklagten vom 9.9.2024 lege eine Anrückzeit von 30 Minuten für den Beginn der Arbeitsleistung iSd. Verfügbarkeit am Patienten fest, die zu kurz bemessen sei und nicht billigem Ermessen entspreche. Die Regelung zu Ziffer 3.) stelle eine unzulässige örtliche Beschränkung seines Aufenthaltsortes im Rahmen von Rufbereitschaftsdiensten dar. Am Patienten sei er erst verfügbar, wenn er das Zeiterfassungsterminal bedient und sich umgezogen habe. Die interne Wegezeit zur Wäschezentrale und zum Zeiterfassungsterminal beliefen sich auf fünf Minuten, die Umkleidezeit auf acht Minuten.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt,

festzustellen, dass die Weisung der Beklagten (Dienstanweisung vom 09.09.2024), wonach der Kläger während eines Rufbereitschaftsdienstes verpflichtet ist, ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme innerhalb von maximal 30 Minuten am Patienten verfügbar zu sein, unwirksam ist,

hilfsweise,

festzustellen, dass der Kläger während eines Rufbereitschaftsdienstes, der nach den Vorgaben der Dienstanweisung vom 09.09.2024 angeordnet wird, nicht verpflichtet ist, ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme innerhalb von maximal 30 Minuten am Patienten verfügbar zu sein.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat ihre Auffassung vorgebracht, sie habe die Vorgaben des TV-Ärzte/VKA im Rahmen ihres arbeitgeberseitigen Direktionsrechts in zulässiger Weise konkretisiert. Das Interesse des Klägers an einer möglichst großzügig bemessenen Freizeitgestaltung während des Rufbereitschaftsdienstes habe hinter dem Interesse der Beklagten an der Sicherstellung der medizinischen Versorgung der Patienten sowie der Strukturvorgabe des Gemeinsamen Bundesausschusses zurückzutreten. Letzterer habe am 19.4.2018 festgelegt, dass unter anderem Oberärzte/Fachärzte (Kardiologie) in unter 30 Minuten am Patienten zu sein hätten. Der kurzfristige Arbeitsantritt während der Rufbereitschaft liege in der Eigenart der Arbeitsleistung der Ärztinnen und Ärzte begründet. Es liege in der Natur der Sache, dass eine zeitliche Begrenzung der Anrückzeit erforderlich sei, um die Behandlung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen. Schließlich hätten die Tarifvertragsparteien explizit davon abgesehen, den Wohnort als Ausgangspunkt eines Aufenthaltsortes bei Rufbereitschaft vorzusehen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes erster Instanz werden die dort gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlung gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO in Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 24.04.2025, der Beklagten zu Händen ihres Prozessbevollmächtigten zugestellt am 16.05.2025, im Hauptantrag stattgegeben. Es hat zur Begründung ausgeführt, die Weisung der Beklagten sei unter Beachtung der Besonderheiten des zu beurteilenden Einzelfalls unbillig. Es sei dem Kläger im Rahmen der Rufbereitschaft nicht zumutbar, die Arbeitsleistung „am Patienten“ binnen 30 Minuten nach Abruf zu beginnen. Zwar eröffne die vorliegende tarifliche Regelung zur Rufbereitschaft der Beklagten grundsätzlich die Möglichkeit, die Zeit zwischen Abruf und der Arbeitsaufnahme zu konkretisieren und diese unter Beachtung der Grundsätze billigen Ermessens festzulegen. Wegezeiten in einer

Größenordnung von ca. 25 bis 30 Minuten seien nicht unüblich und deshalb vom Arbeitgeber auch bei Rufbereitschaft, die herkömmlicherweise überwiegend zu Hause geleistet werde, generell hinzunehmen. Neben dem Fahrweg seien für die Arbeitsaufnahme des Klägers bei Patientenbehandlung unstreitig weitere Tätigkeiten erforderlich. Der Kläger müsse zur Wäschezentrale gehen, um seine Dienstkleidung zu erhalten, und diese in gesonderten Umkleieräumen anlegen. Dann erfolge – im Falle einer Patientenbehandlung – der Weg zum Herzkatheter-Labor. Alle Abschnitte erforderten Zeit und müssten insgesamt nach dem Wortlaut der Weisung innerhalb von 30 Minuten abgeschlossen sein. Dabei komme es entgegen der Auffassung der Beklagten auf die Einschränkung der Weisung, wonach die Zeitvorgabe lediglich „bei medizinischer Notwendigkeit“ einzuhalten sei, nicht an. Es sei während eines Rufbereitschaftsdienstes nicht absehbar, ob ein Fall von medizinischer Notwendigkeit eintreten werde. Die Beklagte sei dem Vortrag des Klägers zum Zeitaufwand der einzelnen Schritte nicht substantiiert entgegengetreten. Danach könne der Kläger von seinem Wohnort aus nicht gesichert innerhalb von dreißig Minuten am Patienten sein.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte mit einem am 13.06.2025 bei dem erkennenden Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach antragsgemäßer Fristverlängerung bis zum 18.08.2025 mit einem am 18.08.2025 eingegangenen Schriftsatz begründet. Sie meint, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass die Eigenart der (ärztlichen) Arbeitsleistung zu berücksichtigen sei. Die Anrückzeit von 30 Minuten sei selbst nach dem Vortrag des Klägers darstellbar. Die obergerichtliche Rechtsprechung decke eine Vorgabe, wie sie die Beklagte erteilt habe. Eine Abdeckung über Bereitschaftsdienste (statt über Rufbereitschaften) sei für kleinere Krankenhäuser wirtschaftlich und personell nicht darstellbar. Der Tenor lasse außer Acht, dass die Zeitvorgabe der Beklagten nur bei medizinischer Notwendigkeit gelte. Diese bestehe lediglich in einem Bruchteil der Fälle. Der Kläger sei zur Arbeitsaufnahme unter Beachtung der Zeitvorgabe gem. Ziffer 3 der Dienstanweisung im Jahr 2023 lediglich zwölf Mal, im Jahr 2024 fünf Mal und im Jahr 2025 kein einziges Mal aufgefordert worden. Dementsprechend sei festzuhalten, dass die Gestaltung der Freizeit durch die Frist zur Reaktion auf einen Ruf des Arbeitgebers objektiv nicht erheblich eingeschränkt werde. Dabei sei auch die durchschnittliche Häufigkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme in die Gesamtbetrachtung miteinzubeziehen. Der Fachkräftemangel führe dazu, dass eine andere Organisation als über die seitens der Beklagten angeordneten Rufbereitschaftsdienste nicht realistisch umgesetzt werden könne.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover - 2 Ca 436/24 - vom 24.04.2025 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger trägt vor, für die hier zu beantwortende Frage, ob der Arbeitgeber eine Eintreffzeit von 30 Minuten vorgeben dürfe oder nicht, sei es grundsätzlich irrelevant, ob der Kläger von seinem Wohnort aus die Vorgaben einer Verfügbarkeit am Patienten von 30 Minuten einhalten könne oder nicht – auch wenn für den Kläger und für jeden anderen betroffenen Arzt idR. das eigene Zuhause zumindest während der Nachtzeiten der favorisierte „frei gewählte“ Aufenthaltsort sei. Es gehe vielmehr um die Beantwortung der Frage, wann der Arbeitgeber durch eine bestimmte Zeitvorgabe die „freie Wahl des Aufenthaltsorts“ des Arbeitnehmers, die zur Ausübung seiner privaten Angelegenheiten - der Freizeit und der Erholung im Sinne einer Ruhezeit - diene, derart beschränke, dass er die freie Bestimmung des Aufenthaltsorts durch den Faktor „Zeit“ ersetze und somit Bereitschaftsdienst statt Rufbereitschaft anordne. Die Rufbereitschaft ermögliche dem Arzt grundsätzlich die Gestaltung seiner an sich arbeitsfreien Zeit. Dies bedeute, dass der Arzt die Möglichkeit haben müsse, sich um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, an sportlichen oder kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen und sich mit Freunden zu treffen. Dies sei bei einer zeitlichen Vorgabe von 30 Minuten zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme am Patienten nicht möglich. Bei einer solchen Zeitvorgabe sei der Arbeitnehmer faktisch gezwungen, sich in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten, um die Arbeit bei Bedarf fristgerecht aufnehmen zu können, zumal hier der jeweilige Arzt nicht nur in der Klinik ankommen, sondern innerhalb der Zeitvorgabe am Patienten verfügbar sein müsse, was vorherige Umkleide- und Wegezeiten somit miteinschließe. Dies sei mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht zu vereinbaren, da der Arbeitgeber durch den Faktor Zeit den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers bestimme. Soweit die Beklagte vortrage, dass das Arbeitsgericht verkannt habe, dass der Kläger die Vorgabe der Eintreffzeit selbst nach eigenem Vortrag einhalten könne und daher gar kein Rechtsschutzinteresse bestehe, sei zwar korrekt, dass der Kläger eine Eintreffzeit von 30 Minuten vom Wohnort - theoretisch – einhalten könne. Die Beklagte erkenne aber, dass es vorliegend gerade nicht darum gehe, ob der Arbeitnehmer die Zeitvorgabe von seinem Wohnort einhalten könne. Vielmehr gehe es um die Frage, ob die 30 Minuten Eintreffzeit an sich mit dem Wesen der Rufbereitschaft im Sinne der tariflichen Vorgaben vereinbar seien oder nicht: wo und wie der Kläger letztlich seine „Freizeit“ im Rahmen der Ruhezeit im Zuge der inaktiven Zeit des Rufbereitschaftsdienstes verbringe, müsse letztlich dem Kläger vorbehalten sein. Entscheidend sei, ob der Kläger überhaupt den typischen Aktivitäten in der Ruhezeit in angemessenem Rahmen nachgehen könne oder ob die zeitlichen Vorgaben den Kläger so sehr zeitlich einengten, dass dies nicht mehr mit den tariflichen Vorgaben

zur Rufbereitschaft hinsichtlich der „freien Wahl“ des Aufenthaltsorts und des Ruhezeitcharakters vereinbar sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze und das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 17.12.2025 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist frist- und formgerecht eingereicht und begründet worden und genügt auch im Übrigen den Anforderungen an die Zulässigkeit.

II.

Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Der Kläger hat einen Anspruch auf die Feststellung, dass die Weisung der Beklagten, er habe während eines Rufbereitschaftsdienstes, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme (des Abrufs), innerhalb von 30 Minuten am Patienten verfügbar zu sein, unwirksam ist.

1.

Der mit der Klage geltend gemachte Hauptantrag ist zulässig. Er ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse an der begehrten Feststellung liegt vor.

a) Die Feststellung, dass die Ausübung des Direktionsrechts wirksam oder unwirksam ist, kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein (BAG 15.07.2020 - 10 AZR 507/18 - Rn. 38; 27.07.2021 – 9 AZR 448/20 –, Rn. 39, juris). Zwischen den Parteien besteht Streit über die Ausgestaltung des Rufbereitschaftsdienstes. Bei der Wahrnehmung von Rufbereitschaftsdiensten handelt es sich um eine regelmäßig wiederkehrende Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis als Krankenhausarzt. Die gerichtliche Feststellung ist geeignet, die streitige Rechtsfrage zu

klären und damit die zukünftige Durchführung des Dauerschuldverhältnisses in rechtskonformer Weise sicherzustellen.

b) Der Kläger besitzt auch unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles ein rechtlich anerkanntes Interesse an der begehrten Feststellung. Das Rechtsschutzinteresse des Klägers entfällt nicht deshalb, weil er seit dem 22.12.2024 aus gesundheitlichen Gründen keine als Rufbereitschaft ausgestaltete „Herzkatheter-Dienste“ mehr leisten muss, die die streitgegenständliche Eintreffzeit erfordern. Die Beklagte hat in der Kammerverhandlung vom 18.12.2025 auf gerichtliches Befragen erklärt, dass sie für den Fall der Gesundung und daraus folgenden Einsatzfähigkeit des Klägers beabsichtige, diesen wieder zur Leistung von Rufbereitschaftsdiensten heranzuziehen.

2.

Die Klage ist, wie das Arbeitsgericht im Ergebnis zu Recht geurteilt hat, im Hauptantrag begründet.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft einzelarbeitsvertraglicher Bezugnahme der TV-Ärzte/VKA Anwendung. § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA regelt das Recht des Arbeitgebers, Rufbereitschaftsdienste anzuordnen. Diese grundsätzliche Befugnis der Beklagten steht zwischen den Parteien nicht in Streit. Auch das Vorliegen der weiteren tariflichen Voraussetzung, dass Rufbereitschaft nur angeordnet werden darf, wenn „erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt“, bestreitet der Kläger nicht. Streitig ist zwischen den Parteien allein die zeitliche Vorgabe, die Gegenstand der Weisung und des klägerischen Hauptantrages ist.

b) Die beklagtenseitige Weisung, der Kläger habe innerhalb von 30 Minuten am Patienten verfügbar zu sein, ist unwirksam. Die Dienstanweisung vom 9.9.2024 ist aus rechtlichen Gründen nicht geeignet, eine taugliche Grundlage für diese Einzelweisung darzustellen (aa.). Rufbereitschaft iSd. § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA erfordert nicht zwingend, dass der Kläger innerhalb von 30 Minuten nach Abruf „am Patienten verfügbar“ sein muss (bb.). Die Bezugnahme auf die „Verfügbarkeit am Patienten“ stellt auf eine Zeitspanne ab, die nur zum Teil in der Sphäre des Klägers fällt und von diesem daher auch nur teilweise beherrscht werden kann, und ist daher aus grundsätzlichen Erwägungen nicht zur sachgerechten Auslegung der Tarifnorm geeignet. Selbst wenn man dies anders beurteilen wollte, erfordert Rufbereitschaft iSd. § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA jedenfalls nicht zwingend, dass der Kläger innerhalb von 30 Minuten nach Abruf „am Patienten verfügbar sein“ muss, weil die Zeitspanne von 30 Minuten unter Berücksichtigung der Handlungen, die der Kläger nach Ankunft am Arbeitsort in der von der Beklagten gestalteten Sphäre noch durchführen muss, um „am Patienten verfügbar zu sein“, und der hierfür erforderlichen Zeiten zu kurz bemessen ist (cc.).

aa) Die Dienstanweisung vom 9.9.2024 ist keine taugliche Grundlage für die hier streitgegenständliche Einzelweisung an den Kläger. Die Regelung in 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA eröffnet dem Arbeitgeber nicht die Möglichkeit, die Zeit zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme zu konkretisieren und diese unter Beachtung der Grundsätze billigen Ermessens (§ 315 BGB) festzulegen. Ein solches Bestimmungsrecht, das grundsätzlich einer Arbeitsvertragspartei durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung eingeräumt werden kann, sieht die Tarifnorm nicht vor. Dazu wäre erforderlich, dass in der Vorschrift die Rufbereitschaft nicht abschließend geregelt wäre, sondern die Tarifvertragsparteien nur Rahmenbedingungen aufgestellt und deren Konkretisierung Dritten - hier: dem Arbeitgeber - überlassen hätten (zu einer Regelung in kirchlichen AVR: BAG 31.01.2002 – 6 AZR 214/00, juris; vgl. i.Ü. dazu BAG 28.11.1984 - 5 AZR 123/83 - BAGE 47, 238 und - 5 AZR 195/83 - AP TVG § 4 Bestimmungsrecht Nr. 2 = EzA TVG § 4 Rundfunk Nr. 12; BAG 5.8.1999 - 6 AZR 22/98 - BAGE 92, 175 zu tariflichen Bestimmungen). Dies ist jedoch hier nicht der Fall. Die Bestimmung des § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA weist dem Arbeitgeber keine Konkretisierungsbefugnis zu.

bb) Rufbereitschaft iSd. § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA erfordert nicht zwingend, dass der Kläger innerhalb von 30 Minuten nach Abruf „am Patienten verfügbar“ sein muss.

(1) Zwar ist die Beklagte aus den oben angeführten Gründen daran gehindert, eine genaue Zeitspanne festzulegen, in welcher die Arbeit nach Abruf längstens aufzunehmen ist. Dem Kläger steht allerdings ebenso wenig ein eigenes Bestimmungsrecht zu. Auch wenn die Tarifnorm – im Gegensatz etwa zur Regelung in Anlage 5 § 7 Abs. 3 AVR, wonach der Mitarbeiter die Arbeit kurzfristig nach Abruf aufnehmen muss, und die Gegenstand des Urteils des BAG vom 31.01.2002 – 6 AZR 214/00 –, Rn. 22, juris, war – keine ausdrückliche Aussage über die bei Rufbereitschaft nach Abruf einzuhaltende Zeitspanne enthält, ist sie hinsichtlich derselben auslegungsfähig. Das Bundesarbeitsgericht hat auch zu den seinerzeitigen tariflichen Bestimmungen der § 15 Abs. 6 b BAT und § 67 Nr. 32 BMT-G II, wonach der Arbeitnehmer "auf Abruf die Arbeit aufzunehmen" hat, von Nr. 8 Abs. 1 Buchst. b SR 2 a MTB II, wonach der Arbeitnehmer "im Bedarfsfall auf Abruf sofort die Arbeit aufnehmen" muss, und von § 4 Abs. 1 LTV Bundesbahn, wonach er "sich in seiner Wohnung aufzuhalten oder dort oder bei der Dienststelle zu hinterlassen" hat, "von wo er im Bedarfsfall zur sofortigen Arbeitsaufnahme herbeigerufen werden kann", und die den Begriff „kurzfristig“ oder eine anderweitige zeitliche Festlegung nicht enthalten, entschieden, dass zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme nur eine solche Zeitspanne liegen darf, dass hierdurch der Einsatz nicht gefährdet wird und im Bedarfsfall die Arbeitsaufnahme gewährleistet ist (BAG 31.1.2002 – 6 AZR 214/00 –, Rn. 22, juris, m.w.N.). Es ergibt sich ebenso und ganz besonders aus der Natur des ärztlichen Rufbereitschaftsdienstes, dass in Fällen, in denen dies medizinisch

notwendig ist, ein zügiges Erscheinen des Arbeitnehmers erforderlich ist und vom Arbeitgeber eingefordert werden kann.

- (2) Eine Bemessung der im Sinne der Tarifnorm vom ärztlichen Arbeitnehmer hierbei einzuhaltenden Zeiten kann jedoch nach Auffassung des erkennenden Gerichts aus grundsätzlichen Erwägungen nicht an den Zeitpunkt der „Verfügbarkeit am Patienten“ anknüpfen. Im Gegensatz zum Erscheinen des Arbeitnehmers am Arbeitsort setzt die Verfügbarkeit am Patienten eine Reihe weiterer Handlungen voraus, die sich aus der Natur der zu bewältigenden Arbeitsaufgabe und – insbesondere auch – aus den Vorgaben des Arbeitgebers sowie der bei ihm angesiedelten räumlichen und sachlichen Gestaltung der Arbeitsumgebung ergeben und damit allein in seine Sphäre fallen. Bevor der Kläger bei medizinischen Notfällen tätig werden kann, muss er auf dem Klinikgelände Wege zurücklegen, um die von der Beklagten vorgehaltenen Untersuchungs- bzw. Operationsräume zu erreichen. Wie der Kläger unwidersprochen vorgetragen hat, muss er sich, um am Patienten verfügbar zu sein, auch umziehen und desinfizieren und benötigt hierfür rd. acht Minuten. Um sich umziehen zu können, benötigt der Kläger die von Seiten der Beklagten zu stellende entsprechende OP-taugliche Wäsche. Für die Frage, wann der Kläger am Patienten verfügbar ist, spielt auch eine Rolle, wo diese Wäsche räumlich vorgehalten wird und ob es dem Kläger selbst obliegt, sich diese zu beschaffen. Auch ist in die Betrachtung mit einzubeziehen, wie die Erfassung der Arbeitszeiten des Klägers konkret dargestellt wird und ob er z.B. vor Arbeitsaufnahme gehalten ist, sich an einem Zeiterfassungsgerät - für dessen Aufsuchen ggf. weitere Zeiten erforderlich sind - anzumelden. Schließlich kann vor dem Hintergrund des Umstandes, dass der ärztliche Arbeitnehmer, dabei durchaus auch im Sinne des Arbeitgebers handelnd, den Weg zum Antritt des Rufbereitschaftsdienstes in aller Regel mit dem Pkw zurücklegen wird, nicht unberücksichtigt bleiben, welche Abstellmöglichkeiten der Arbeitgeber für den Pkw bereithält, welche Wege zu diesen hin bzw. von diesen bis zum Untersuchungs- bzw. OP-Raum zurückzulegen sind und welche Zeiten in diesem Zusammenhang anfallen.

Da, wie ausgeführt, allein der Arbeitgeber durch Arbeitsanweisungen und – organisation darüber entscheidet, welche Handlungen der Arbeitnehmer mit welchem zeitlichen Aufwand zwischen seinem Erscheinen am Arbeitsort und der „Verfügbarkeit am Patienten“ vorzunehmen hat, ist ihre Einbeziehung bei der Bemessung der als angemessen anzusehenden Zeitspanne zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme nicht sachgerecht und entspricht nach Auffassung des erkennenden Gerichts nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien.

cc) Selbst wenn man dies anders beurteilen wollte, erfordert Rufbereitschaft iSd. § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA jedenfalls nicht zwingend, dass der Kläger innerhalb von 30 Minuten

nach Abruf „am Patienten verfügbar sein“ muss, weil die Zeitspanne von 30 Minuten unter Berücksichtigung der Handlungen, die der Kläger nach Ankunft am Arbeitsort in der von der Beklagten gestalteten Sphäre noch durchführen muss, um „am Patienten verfügbar zu sein“, und der hierfür erforderlichen Zeiten zu kurz bemessen ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 31.1.2002 – 6 AZR 214/00 – (im Zusammenhang mit kirchlichen AVR) ausgeführt, dass Wegezeiten in einer Größenordnung von 25 bis 30 Minuten nicht unüblich und deshalb vom Arbeitgeber auch bei Rufbereitschaft, die herkömmlicherweise überwiegend zu Hause geleistet werde, generell hinzunehmen seien. Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst, der im Bedarfsfall die sofortige Arbeitsaufnahme ermöglichen solle und der deshalb in der Einrichtung zu leisten sei, ermögliche die Rufbereitschaft dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Gestaltung seiner an sich arbeitsfreien Zeit. Dies bedeute, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben müsse, sich um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, an sportlichen oder kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen, sich mit Freunden zu treffen etc. Dies sei bei einer zeitlichen Vorgabe von 20 Minuten zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme nicht möglich. Bei einer solchen Zeitvorgabe sei der Arbeitnehmer faktisch gezwungen, sich in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten, um die Arbeit bei Bedarf fristgerecht aufnehmen zu können. Dies sei mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht zu vereinbaren. Denn durch den Faktor Zeit bestimme der Arbeitgeber - ebenso wie bei einer Zeitvorgabe von 10 Minuten zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme, die der 6. Senat durch Urteil vom 19. Dezember 1991 (- 6 AZR 592/89 - aaO) für unzulässig angesehen habe - den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers. Die Arbeitgeberin möge zwar zur ordnungsgemäßen medizinischen Versorgung der Patienten und aus Haftungsgründen darauf angewiesen sein, dass das Pflegepersonal in Notfällen innerhalb von 20 Minuten oder sogar in noch kürzerer Zeit tätig werde. Solche Notfälle könnten jedoch grundsätzlich nicht mit Pflegepersonal in Rufbereitschaft behandelt werden. Sie erforderten in der Regel den Einsatz von Pflegekräften, die innerhalb der für sie geltenden regelmäßigen Arbeitszeit tätig seien oder die Bereitschaftsdienst leisteten. Pflegekräfte in Rufbereitschaft seien für diese Aufgaben wohl nur ausnahmsweise geeignet. Zwar liege es so, dass Rufbereitschaft für den Arbeitgeber in der Regel wohl kostengünstiger sei als Bereitschaftsdienst oder der Einsatz von Personal während der regelmäßigen Arbeitszeit im Schichtdienst. Dies habe jedoch seinen Grund darin, dass der Arbeitnehmer bei Rufbereitschaft - im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst - in seiner Freizeitgestaltung weitgehend frei sei. Deshalb schulde der Arbeitgeber für Zeiten der Rufbereitschaft eine deutlich geringere Vergütung. Dem laufe es zuwider, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch eine zeitliche Vorgabe von 20 Minuten zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme zwingen könnte, sich in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten, und ihm dadurch die Möglichkeit, seine Freizeit weitgehend selbst zu gestalten, nehmen würde. Dies komme der Anordnung von Bereitschaftsdienst gleich.

Wie der Kläger unwidersprochen vorgetragen hat, benötigt er, wenn er auf dem Betriebsgelände angekommen ist, für das Bedienen der Zeiterfassung, das Abholen der OP-Wäsche, das Umkleiden und die Desinfektion insgesamt 13 Minuten. Damit verbleiben ihm unter Zugrundelegung der Zeitvorgabe von 30 Minuten, um „am Patienten verfügbar“ zu sein, lediglich noch 17 Minuten, um bei Abruf von seinem jeweiligen Aufenthaltsort aus die Arbeitsstätte zu erreichen. Das ist in Anwendung der zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu kurz bemessen. Auf den Umstand, dass der Kläger die Klinik von seinem Wohnort aus möglicherweise in 17 Minuten erreichen kann, kommt es hierbei, wie die Beklagte verkennt, nicht an. Entscheidend ist, dass der Kläger, wie er selbst zu Recht geltend macht, die Möglichkeit besitzen muss, sich in einem frei gewählten Umkreis – z.B. bei Freunden, auf einer Veranstaltung etc. – aufzuhalten, der ihm während der Rufbereitschaftszeit binnen einer Wegezeit von 25 bis 30 Minuten das Erreichen des Klinikums ermöglicht.

III.

Die Beklagte hat als unterlegene Partei auch die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen, § 97 ZPO.

Die Revision war zuzulassen. Ob hinsichtlich der „Arbeitsaufnahme“ – wie vorliegend vertreten – ausschließlich auf die reine Wegezeit vom Aufenthaltsort bei Abruf bis zum Erscheinen am Zugangspunkt des Betriebsgeländes abzustellen ist oder ob die Arbeitgeberin statt dessen notwendige (interne Wegezeiten und) Vorbereitungshandlungen mit einbeziehen kann, um die Arbeit tatsächlich aufzunehmen (hier: „am Patienten verfügbar“ zu sein), wird aus der bislang ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht hinreichend klar. Diese Rechtsfrage ist klärungsfähig, klärungsbedürftig und vorliegend auch entscheidungserheblich. Sie hat wegen der Vielzahl der betroffenen Fälle grundsätzliche Bedeutung.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil findet, wie sich aus der Urteilsformel ergibt, die Revision statt.

Die Revisionschrift muss innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils, die Revisionsbegründung innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils, jeweils schriftlich (zur elektronischen Form s. u.), bei dem Bundesarbeitsgericht eingehen.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Postfach, 99113 Erfurt
oder
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt
Telefax-Nr.: (0361) 26 36 – 20 00

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Auf die Möglichkeit der Einreichung elektronischer Dokumente beim Bundesarbeitsgericht nach § 46c ArbGG wird hingewiesen. Ab 1. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Revisionschrift, die Revisionsbegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze, die, soweit noch zulässig, in Papierform im Revisionsverfahren eingereicht werden, sollen 7-fach – für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr – eingereicht werden.

Dr. Rinck

Niemann

Henkelmann