

Vergütung

Starre Vorgaben der Eintreffzeit – und aus Rufbereitschaft wird Bereitschaftsdienst!

von RA Dr. Tobias Eickmann und Marion Bickmann, Kanzlei am Ärztehaus, Frehse Mack Vogelsang, Dortmund/Münster, www.kanzlei-am-aerztehaus.de

Während auf europäischer Ebene intensiv über die EU-Arbeitszeitrichtlinie und deren Auswirkungen auf den ärztlichen Bereitschaftsdienst diskutiert wird, hat auf nationaler Ebene das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln am 13. August 2008 ein bislang wenig beachtetes Urteil zu dieser Thematik gefällt (Az: 3 Sa 1453/07). Demnach ist ein Arbeitgeber nicht berechtigt, Rufbereitschaft anzuordnen, wenn er zugleich den Aufenthaltsort des Arztes in (zu) beschränkender Weise durch Vorgabe einer starren Eintreffzeit mittelbar festlegt. Die Entscheidung stellt erstmalig fest, dass die in unzulässiger Weise als Rufbereitschaft erbrachten Dienste im Rechtssinn als Bereitschaftsdienst zu werten und entsprechend zu vergüten sind.

Im zugrunde liegenden Fall hatte ein Oberarzt geklagt, der arbeitsvertraglich zur Erbringung von Rufbereitschaftsdiensten verpflichtet war. Während seiner Nachtdienste musste er sich dazu an einem Ort aufhalten, der ihm im Bedarfsfalle eine Arbeitsaufnahme binnen 15 Minuten erlaubte. Nach seiner Ansicht hat es sich bei der von ihm geleisteten Rufbereitschaft rechtlich um Bereitschaftsdienste gehandelt, weil er durch die starre Eintreffzeit in seiner räumlichen Bewegungsfreiheit derart eingeschränkt sei, dass der Arbeitgeber seinen Aufenthaltsort praktisch bestimme.

LAG Köln: Entscheidungsgründe

Das LAG Köln folgte der Argumentation des Arztes. Die Richter stellten in ihrer Begründung auf die freie Be-

stimmung des Aufenthaltsortes als maßgebliches Differenzierungskriterium zwischen der Rufbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst ab. Nur, wenn es dem Arbeitnehmer möglich sei, „sich um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern, beispielsweise an kulturellen oder sportlichen Veranstaltungen teilzunehmen“, seien die Voraussetzungen der Rufbereitschaft erfüllt. Die freie

Inhalt

Arbeitsrecht

EuGH: Recht auf Urlaubsabgeltung bei nicht verbrauchtem Urlaub

Privatliquidation

Keine generelle Berechnung von überlassenen Daten-CD

Kapitalanlagen

Verbesserung des Einlegerschutzes in der EU

Wahl des Aufenthaltsortes sei daher an räumlichen und zeitlichen Vorgaben zu messen.

Eine Vorgabe, die den Arbeitnehmer verpflichte, innerhalb eines bestimmten Zeitraumes seine Arbeit aufzunehmen, zwingt ihn faktisch, sich an einem bestimmten Ort in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten. Dies bedinge zugleich eine immense Einschränkung seines räumlichen Verfügungsrechtes. Eine Zeitvorgabe von weniger als 20 Minuten zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme habe eine derart enge zeitliche und mittelbar auch räumliche Bindung des Arbeitnehmers zur Folge, dass dies mit dem Wesen der bei erfahrungsgemäß geringem Arbeitsanfall zulässigen Rufbereitschaft unvereinbar sei. Infolgedessen seien die von dem Arzt geleisteten Dienste allesamt als Bereitschaftsdienst anzusehen und entsprechend zu vergüten.

Fazit: Höhere Vergütung für Bereitschaftsdienst einfordern

Grundsätzlich schien die Rechtslage hinsichtlich der Frage, ob der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine bestimmte Zeitvorgabe für die Arbeitsaufnahme machen darf, wenn er Rufbereitschaft anordnet, durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2002 geklärt. Das Gericht stellte damals fest, dass eine Eintreffzeit von 20 Minuten un-

zulässig sei. Diese Rechtsprechung schreibt das Landesarbeitsgericht Köln in seiner rechtskräftigen Entscheidung nun fort – zugunsten der angestellten Krankenhausärzte. Demnach ist auch eine 15-minütige Eintreffzeit zeitlich zu eng umrissen.

Beachtenswert ist allerdings, dass die unzulässige Anordnung der Rufbereitschaft zwangsläufig als Bereitschaftsdienst zu werten und entsprechend höher zu vergüten ist. Krankenhausärzte, die von ähnlich engen zeitlichen Vorgaben für die Arbeitsaufnahme während ihrer Rufbereitschaft betroffen sind, sollten unter Hinweis auf das Urteil des

LAG Köln rückwirkend eine Vergütung ihrer Dienste als Bereitschaftsdienste schriftlich geltend machen.

Dabei ist zu beachten, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – hierzu zählen auch Ansprüche auf ausstehende Vergütung des Bereitschaftsdienstes – regelmäßig Ausschlussfristen unterliegen. Ebenso wie die im Fall des LAG Köln anwendbaren „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)“ sehen auch andere Tarifverträge Ausschlussfristen für die Geltendmachung bestehender Ansprüche von meist sechs Monaten vor.

tarifvertraglichen Übertragungszeitraumes verbrauchen, erloschen bislang nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seine Ansprüche auf Abgeltung der Urlaubsansprüche.

Die neue Situation nach dem EuGH-Urteil

Der EuGH hat diese gefestigte Rechtsprechung und die zugrunde liegenden nationalen Rechtsvorschriften mit Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG für nicht vereinbar erklärt. Dies hat zweierlei Konsequenzen:

1. Ein für längere Zeit erkrankter Arbeitnehmer, der seinen Urlaub nicht in Anspruch nehmen kann, hat nun die Möglichkeit, während der krankheitsbedingten Abwesenheit Urlaub zu beanspruchen.
2. Er kann aber auch die Urlaubsabgeltung in Anspruch nehmen, wenn er allein krankheitsbedingt den Urlaub nicht nehmen kann und anschließend – krankheitsbedingt oder wegen Erreichens der Altersgrenze – aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Die erste Variante ist insbesondere dann interessant, wenn die Ansprüche des Krankenhausarztes während länger andauernder Krankheit über die Krankenversicherung oder private Vorsorge nicht ausreichend sind. In diesem Fall müsste dann für den Zeitraum eines während der Krankheit zu erteilenden Urlaubs die Urlaubsvergütung – das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Krankenhausarztes – fortgezahlt werden.

Im zweiten Fall ist nach Ausscheiden der gesamte nicht verbrauchte Urlaub auf der Basis des für diese

Arbeitsrecht

EuGH: Recht auf Urlaubsabgeltung bei nicht verbrauchtem Urlaub

von Norbert H. Müller, RA und FA für Arbeits- und Steuerrecht, c/o RAe Klostermann, Dr. Schmidt & Partner, Bochum

Angestellte und somit auch Krankenhausärzte, die vor dem Eintritt in den Ruhestand bis zur Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses aus Krankheitsgründen ihren Urlaub nicht verbrauchen konnten, haben einen Anspruch auf finanziellen Ausgleich für diesen nicht verbrauchten Urlaub. Wer folglich krankheitsbedingt bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr die Möglichkeit hat, seinen Jahresurlaub zu verbrauchen, hat einen Anspruch auf Abgeltung auf der Basis des vergleichsweise für diesen Zeitraum zu zahlenden Arbeitsentgelts. Zu diesem Urteil kam der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 20. Januar 2009 (Az: C 350/06 und C 520/06). Diese Entscheidung bedeutet eine Abkehr von der bisherigen Praxis in Deutschland, die in solchen Fällen keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung vorsieht.

Die bisherige Praxis

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und entsprechender tarifvertraglicher Regelungen ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Dies hat zur Folge, dass der Krankenhausarzt seinen Urlaub innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres in Anspruch nehmen muss, da er anderenfalls verfällt. Tarifverträge sehen längere Übertragungszeiträume in das erste bis dritte Quartal des Folgejahres

vor. Nur in den Fällen, in denen der Arbeitgeber einen beantragten Urlaub aufgrund dringender betrieblicher Hinderungsgründe nicht genehmigt hatte, erfolgte eine weitere Prolongierung des Urlaubsanspruchs oder eine Umwandlung in einen Urlaubsabgeltungsanspruch des Arbeitnehmers.

Konnte ein Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub krankheitsbedingt nicht innerhalb des Jahres bzw. des

Zeiträume gewöhnlich zu entrichtenden Arbeitsentgelts dem Krankenhausarzt zu vergüten.

Dass zwischenzeitlich unter Umständen viele Jahre verstrichen sind und jegliche gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Übertragungszeiträume abgelaufen sind, darf dem nach dem Urteil des EuGH nicht entgegenstehen. Anders als bisher muss folglich der nicht genommene Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses finanziell abgegolten werden. Der erworbene Urlaubsanspruch verfällt nicht mehr durch Zeitablauf, wenn der Hinderungsgrund in der fortlaufenden Krankheit des Krankenhausarztes liegt.

Besonderheiten

Gleichzeitig ergibt sich aus der Entscheidung wohl auch, dass Vorstehendes nicht nur für bereits erworbene Urlaubsansprüche gilt, sondern dass der Krankenhausarzt während der krankheitsbedingten Abwesenheit auch weitere Urlaubsansprüche erwirbt, die dann mit der Beendigung – so sie mangels Krankheit nicht genommen werden konnten – abzugelten sind. Auch die Entstehung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub darf nach der EuGH-Entscheidung nicht von irgendeiner weitergehenden Voraussetzung abhängig gemacht werden.

Der langjährig vor seinem Ausscheiden erkrankte Krankenhausarzt erwirbt hiernach auch ohne konkrete Tätigkeit einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den er dann nach Beendigung der Beschäftigung finanziell abgegolten erhält. Ob dies mit dem Sinn des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, dem Arbeitnehmer eine Erholung zu ermöglichen, in Einklang zu bringen ist, mag dahinstehen.

Privatliquidation

Keine generelle Berechnung von überlassenen Daten-CD

Manche Radiologen geben ihren Patienten Datenträger der angefertigten Aufnahmen mit oder legen die Datenträger den Befundberichten oder Arztbriefen an weiterbehandelnde Ärzte bei. Einige sehen das als „Serviceleistung ohne Berechnung“, andere möchten dafür die Kosten in Rechnung stellen. Doch ist dies überhaupt zulässig?

Dokumentation auf Datenträger mit der „Röntgen“-Leistung abgegolten

Es ist eindeutig, dass die Kosten für die Dokumentation und Aufbewahrung auf Datenträgern mit den Gebühren der „Röntgen“-Leistung abgegolten sind (Allgemeine Bestimmung zu Abschnitt O der GOÄ). Dies betrifft aber nur die Dokumentation für den Radiologen selbst. Grundsätzlich könnten deshalb die Kosten für mitgegebene Datenträger gemäß § 10 GOÄ als Auslagen berechnet werden.

Berechnungsfähigkeit nur bei „medizinischer Notwendigkeit“

Aber Vorsicht: Nach § 1 GOÄ dürfen nur medizinisch notwendige Leistungen berechnet werden. Die Mitgabe einer Kopie an den Patienten dürfte nur in wenigen Fällen „medizinisch notwendig“ sein, ebenso die an die weiterbehandelnden Ärzte. In der Regel erfüllt gegenüber dem weiterbehandelnden Arzt der Befundbericht oder Arztbrief die medizinische Notwendigkeit. Bis auf wenige Ausnahmen ist die Berechnung daher nur möglich, wenn die CD explizit angefordert wurde.

Kapitalanlagen

Verbesserung des Einlegerschutzes in der EU

Die Einlagensicherung in der Europäischen Union (EU) wird in folgenden Punkten stark verbessert:

- Die Mindestsicherung von Bank-einlagen wird bis spätestens 30. Juni 2009 auf 50.000 Euro sowie bis spätestens 31. Dezember 2010 auf 100.000 Euro angehoben.
- Der Selbstbehalt wird abgeschafft. Es wird sichergestellt, dass alle Spareinlagen bis zur Deckungssumme erstattet werden.
- Die Zeitspanne, innerhalb derer die Einlagensicherungssysteme die Einleger im Fall einer Bankpleite entschädigen müssen, wird auf 20 Arbeitstage verkürzt (bisher in der Regel drei Monate).

Die Mitgliedstaaten müssen diese Richtlinie nun in nationales Recht umsetzen. Darüber hinaus bieten Banken in vielen Ländern weitere Sicherungen an (zum Beispiel in Deutschland über die Einlagensicherungsfonds der Bankenverbände).



Impressum

Herausgeber: Guerbet GmbH, Otto-Volger-Straße 11, 65843 Sulzbach/Taunus, Tel. 06196 762-0, <http://www.guerbet.de>, E-Mail: info@guerbet.de

Verlag: IWW Institut für Wirtschaftspublizistik Verlag Steuern Recht Wirtschaft GmbH & Co. KG, Aspastraße 24, 59394 Nordkirchen, Telefon 02596 922-0, Telefax 02596 922-99

Redaktion: Dipl.-Kfm. Joachim Keil (verantwortlich), RA Heike Mareck, Dipl.-Kfm. Britta Link, RA Franziska David

Lieferung: Dieser Informationsdienst ist eine kostenlose Serviceleistung der

Guerbet GmbH

Hinweis: Der Inhalt des Contrast Forum ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der in ihm behandelten Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Contrast Forum gibt nicht in jedem Fall die Meinung der Guerbet GmbH wieder.