



Arbeitsrecht verschärft Personalmangel

Die Rechtsprechung ignoriert Strukturvorgaben und verschärft damit Personalmangel

Entscheidung

Das LAG Niedersachsen (8 SLa 502/25) bestätigte die Entscheidung des ArbG Hannover, wonach die Anordnung von Rufbereitschaft unwirksam sei.

Ein Arzt klagte gegen eine Anordnung auf Rufbereitschaft. In der Dienstanweisung hieß es u.a. *„Die zum Rufbereitschaftsdienst eingeteilten Beschäftigten haben dafür Sorge zu tragen, dass sie bei medizinischer Notwendigkeit innerhalb von maximal 30 Minuten am Patienten verfügbar sind.“* Diese Zeitvorgabe beruht auf einer Strukturvorgabe zu Regelungen des GBA zu einem gestuften System von Notfallstufen in Krankenhäusern gem. § 136c Abs. 4 SGB V.

Die Vorgabe, binnen 30 Minuten am Patienten zu sein, sei hier nicht schaffbar. Der Arzt hatte von seiner Wohnung aus einen Fahrtweg von 17 Minuten. Mit internen Wegezeiten dauere es insgesamt mehr als 30 Minuten zum Herzkatheder-Labor. Damit liege keine Rufbereitschaft mehr vor, der Arbeitgeber dürfe nur Bereitschaftsdienst anordnen.

Bewertung der Entscheidung

Der Unterschied zwischen Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft liegt in der Befugnis des Arbeitgebers, den Aufenthaltsort vorzugeben. Bei Rufbereitschaft gibt es mehrere Entscheidungen zur Zeitvorgabe. Je strenger diese ist, umso eher liegt eine (mittelbare) Anordnung zum Aufenthaltsort vor.

Die Besonderheit hier liegt aber in den Strukturvorgaben des GBA, die diese Zeitvorgabe so vorgeben.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht mag diese Entscheidung vertretbar sein (sie wäre mit anderem Ergebnis ebenfalls begründbar gewesen), aber diese Entscheidung zeigt, wie fernliegend das Arbeitsrecht im Hinblick

auf die strukturellen Vorgaben im Krankenhausbereich ist.

Wer diese Entscheidung begrüßt, soll auch die Frage beantworten, woher neben den höheren Entgeltausgaben der ohnehin stark unter Druck stehenden Arbeitgebern das Personal kommen soll, das nun den Bereitschaftsdienst leistet. Denn aufgrund der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben fehlen Bereitschaftsdiensthabende am nächsten Tag, Rufdiensthabende sind anwesend oder kommen allenfalls kurze Zeit später zum Dienst.

Umsetzung in der Praxis und Ausblick

Wichtig ist, dass keine Vergütung nachträglich gefordert werden kann. Ist Rufbereitschaft angeordnet gewesen, kann nicht beansprucht werden, diese nachträglich doch als Bereitschaftsdienst zu vergüten (BAG, 25.03.2021, 6 AZR 264/20). Insofern ist das (noch nicht rechtskräftige Urteil) ggf. erst in der Zukunft umzusetzen, sofern man nicht eine Weigerung des ärztlichen Personals riskieren möchte.

Aber im Ergebnis sind hier die Tarifvertragsparteien und notfalls der Gesetzgeber gefordert, praxisnahe Regelungen zu schaffen, sollte sich diese Rechtsprechung auch in der dritten Instanz bestätigen.

München, den 03.03.2026

Dr. Konrad Maria Weber
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht