

## Höchststarbeitszeitberechnung bei Ärzten der Uniklinik Köln rechtswidrig

---

24. Juni 2016

Das Oberverwaltungsgericht hat gestern entschieden, dass das Universitätsklinikum Köln bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchststarbeitszeit der bei ihm beschäftigten Klinikärzte bezahlte Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf Werktage fallen, nicht als Ausgleichstage berücksichtigen darf. Dies führt dazu, dass die zu leistende Arbeitszeit von mehr Ärzten erbracht werden muss, um für jeden einzelnen Arzt die zulässige Höchststarbeitszeit einhalten zu können.

Das Universitätsklinikum Köln führt für seine Beschäftigten, insbesondere für die am Bereitschaftsdienst teilnehmenden Ärzte, sogenannte Arbeitszeitschutzkonten. Auf diesen werden die wöchentliche Höchststarbeitszeit als Soll verbucht und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als Haben erfasst. Tage des gesetzlichen Mindesturlaubs werden so verbucht, als sei an ihnen regulär gearbeitet worden. Tarifliche Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, und auf Werktage fallende Feiertage wurden als sogenannte Ausgleichstage mit einer geleisteten Arbeitszeit von null Stunden gebucht.

Die Bezirksregierung Köln hatte diese Praxis untersagt. Der 4. Senat des Oberverwaltungsgerichts NRW hat gestern das erstinstanzliche Urteil bestätigt, das die Klage des Universitätsklinikums abgewiesen hatte: Die bisherige Praxis des Klinikums sei rechtswidrig. Nach den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes dürfe die Arbeitszeit der Klinikärzte ohne ihr ausdrückliches Einverständnis in keinem Fall 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten überschreiten. Mit ihrem Einverständnis erlaube der Tarifvertrag eine Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf maximal 54 bzw. 58 Stunden im Jahresdurchschnitt.

Bei der Berechnung der Durchschnittsarbeitszeit dürften bezahlte Urlaubstage nicht berücksichtigt werden oder müssten neutral sein. Die Einberechnung von Urlaub in die durchschnittliche Arbeitszeit führe zu einer unzulässigen Verdichtung der Arbeitszeit an den verbleibenden Arbeitstagen. Dies sei auch mit dem Zweck des bezahlten Erholungsurlaubs, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsverpflichtung ersatzlos freizustellen, nicht vereinbar. Dies gelte sowohl für die Tage des bezahlten gesetzlichen Mindesturlaubs von vier Wochen als auch für den darüber hinaus gehenden Mehrurlaub unabhängig davon, ob dieser nach innerstaatlichem Recht auf Gesetz, Tarifvertrag oder Individualarbeitsvertrag beruhe. Nur dieses Ergebnis entspreche den Vorgaben der unionsrechtlichen Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG, die der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers diene und ausdrücklich für Arbeitnehmer günstigere Regelungen zulasse. Nur Arbeitszeiten und nicht auch Urlaubszeiten dürften Gegenstand der nach der Richtlinie zulässigen "Arbeitszeitgestaltung" sein.

Ebenso dürften gesetzliche Feiertage, auch soweit sie auf Werktage fielen, nicht als Ausgleichstage angerechnet werden. Ausgleichstage könnten nur Tage sein, an denen der Arbeitnehmer trotz Arbeitsverpflichtung nicht arbeite. Dies sei an gesetzlichen Feiertagen gerade nicht der Fall, weil hier eine Beschäftigung nur ausnahmsweise in Betracht komme. Das nach dem

Arbeitszeitgesetz bestehende grundsätzliche Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen diene dem Zweck, den verfassungsrechtlich garantierten Schutz der Sonn- und Feiertage als "Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung" umzusetzen. Daher begrenze das Arbeitszeitgesetz die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung auf ein unabdingbares Maß und setze hierfür grundsätzlich die Gewährung eines Ersatzruhetags voraus.

Das Oberverwaltungsgericht hat die Revision nicht zugelassen. Dagegen kann Nichtzulassungsbeschwerde erhoben werden, über die das Bundesverwaltungsgericht entscheidet.

Aktenzeichen: 4 A 2803/12 (I. Instanz: VG Köln 1 K 4015/11)

---

© Die Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen, Münster, 2016