

In dieser Ausgabe

1. [Rufbereitschaft: 30-Minuten-Vorgabe „am Patienten verfügbar“ unzulässig](#)
2. [Teilzeitkräfte – Anspruch auf Überstundenzeitzuschläge](#)
3. [Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen](#)
4. [Vergütung von Pausenzeiten nach TV-Ärzte/VKA](#)

1. Rufbereitschaft: 30-Minuten-Vorgabe „am Patienten verfügbar“ unzulässig

Das **Landesarbeitsgericht Niedersachsen** hat mit **Urteil vom 17.12.2025 (Az. 8 SLa 502/25)** wichtige Klarstellungen zur Ausgestaltung von Rufbereitschaft im Krankenhaus getroffen. Es geht um die Frage, **ob der Arbeitgeber bei Rufbereitschaft eine Zeitspanne vorgeben darf und wenn ja, welche, innerhalb derer der Arbeitnehmer die Arbeit aufzunehmen hat.**

Der Fall:

Ein Oberarzt eines kommunalen Klinikums sollte während der Rufbereitschaft laut Dienstanweisung sicherstellen, dass er nach Abruf innerhalb von maximal 30 Minuten „am Patienten verfügbar“ ist.

Der Arzt hielt diese Vorgabe für unzulässig. Um tatsächlich am Patienten tätig werden zu können, müsse er zunächst mehrere Schritte erledigen – etwa die Zeiterfassung bedienen, OP-Kleidung holen, sich umziehen und desinfizieren. Diese Tätigkeiten benötigten rund 13 Minuten. Damit blieben ihm nur etwa 17 Minuten, um die Klinik nach Abruf zu erreichen.

Der Arzt sah darin eine unzulässige Einschränkung seiner Freizeitgestaltung während der Rufbereitschaft und klagte gegen die Weisung des Arbeitgebers.

Die Entscheidung:

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts Hannover und erklärte die Dienstanweisung für unwirksam.

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, so das LAG.

RECHT INFORMIERT 2026/01

Nach Auffassung des Gerichts gilt unter Fortführung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG):

Zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme darf nur eine solche Zeitspanne liegen, dass der Einsatz nicht gefährdet wird und im Bedarfsfall die Arbeitsaufnahme gewährleistet ist (BAG 31.01.2002 – 6 AZR214/00 – Rn. 22). 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.

Eine Bemessung der im Sinne der Tarifnorm vom ärztlichen Arbeitnehmer hierbei einzuhaltenen Zeiten kann jedoch **nicht an den Zeitpunkt der "Verfügbarkeit am Patienten"** anknüpfen. Diese Zeitspanne fällt nicht allein in den Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers. Abzustellen ist stattdessen auf die Zeitspanne zwischen Abruf und Ankunft des Arbeitnehmers **am Arbeitsort**.

Für die Rufbereitschaft ist maßgeblich, wann der Arzt **am Arbeitsort eintrifft**, nicht wann er bereits „am Patienten verfügbar“ ist. Die Verfügbarkeit am Patienten setzt weitere Handlungen voraus, die nicht allein in die Sphäre des Arbeitnehmers fallen. Zeiten für innerbetriebliche Tätigkeiten (z. B. Wege im Krankenhaus, Umkleiden oder Desinfizieren) liegen in der Organisation des Arbeitgebers und dürfen daher **nicht dem Arbeitnehmer zugerechnet werden**. Auch sind gegebenenfalls Zeiten, die für die Arbeitszeiterfassung notwendig sind (z.B. Aufsuchen des Zeiterfassungsgeräts) zu berücksichtigen. Ferner ist zu beachten, dass der Weg zum Antritt des Rufbereitschaftsdienstes in aller Regel mit dem Pkw zurückgelegt wird. Dabei darf 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.

Wird verlangt, dass ein Arzt bereits **30 Minuten nach Abruf am Patienten einsatzbereit** sein muss, bleibt ihm faktisch zu wenig Zeit für den Weg zur Klinik. Dadurch wird seine Aufenthaltsfreiheit erheblich eingeschränkt.

Das Gericht stellt klar: Rufbereitschaft soll es Beschäftigten ermöglichen, ihre Freizeit grundsätzlich frei zu gestalten. Zu kurze Reaktionszeiten können daher dazu führen, dass faktisch **Bereitschaftsdienst statt Rufbereitschaft** vorliegt.

Zeitvorgaben für die Arbeitsaufnahme müssen **realistisch und verhältnismäßig** sein.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 31.01.2002 – 6 AZR214/00 – 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 sind. Der Arbeitgeber darf bei Rufbereitschaft nicht den

RECHT INFORMIERT 2026/01

Aufenthaltort des Arbeitnehmers bestimmen. Die Rufbereitschaft ermöglicht dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Gestaltung seiner an sich arbeitsfreien Zeit.

Daher können zu kurze Fristen dazu führen, dass Rufbereitschaft rechtlich als **Bereitschaftsdienst** zu qualifizieren ist – mit entsprechenden arbeitszeit- und vergütungsrechtlichen Folgen.

Das LAG hat die Revision zum BAG wegen der grundsätzlichen Bedeutung zugelassen.

Fazit:

Das Urteil hat Relevanz für die Rufbereitschaft nach AVR. Es ist auf die Anlage 30 AVR bzw. Anhang Ärztlicher Dienst AVR ab 2027 übertragbar. § 6 Abs. 8 Anlage 30 AVR bzw. Anhang Ärztlicher Dienst AVR ab 2027 ist wort- und inhaltsgleich mit der Regelung des § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA.

Die Grundsätze des LAG-Urteils sind auch auf die vergleichbaren Regelungen zur Rufbereitschaft nach § 4 Abs. 4 Anlagen 31 bis 33 AVR, § 7 Abs. 3 und § 8 Abs. 7 Anlage 5 AVR bzw. § 16 Abs. 4 AVR ab 2027 übertragbar.

Fest steht nach der Rechtsprechung des BAG und des vorliegenden LAG-Urteils, dass Dienstgeber bei Rufbereitschaft nicht beliebig kurze Reaktionszeiten vorgeben dürfen. Entscheidend bleibt, dass Mitarbeitende ihre Freizeit während der Rufbereitschaft grundsätzlich frei gestalten können. Die freie Bestimmung des Aufenthaltsortes ist das wesentliche und entscheidende Differenzierungskriterium zum Bereitschaftsdienst. Jedoch muss sich der Aufenthaltsort in einer Entfernung von der Arbeitsstelle befinden, die es ermöglicht, die Arbeitsstelle in angemessener Zeit zu erreichen.

Das LAG vertritt ganz klar die Rechtsauffassung, dass hinsichtlich der "Arbeitsaufnahme" ausschließlich auf die reine Wegezeit vom Aufenthaltsort bei Abruf bis zum Erscheinen am Zugangspunkt des Betriebsgeländes abzustellen ist. Ob darüber hinaus auch die notwendigen (internen Wegezeiten und) Vorbereitungshandlungen miteinbezogen werden können, um die Arbeit tatsächlich aufzunehmen, wird aus der bislang ergangenen Rechtsprechung des BAG nicht hinreichend klar. Deshalb hat das LAG Niedersachsen die Revision zugelassen.

B.K.

2. Teilzeitkräfte – Anspruch auf Überstundenzeitzuschläge

Der 5. Senat Bundesarbeitsgericht (BAG) hat gleich in zwei Entscheidungen (BAG Urt. v. 26. November 2025 – 5 AZR 118/23 – und BAG Urt. v. 26. November 2025 – 5 AZR 155/22) die bisherige Rechtsauffassung des BAG zur nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bestätigt.

RECHT INFORMIERT 2026/01

a. Der Ausgangsfall aus Bayern - BAG 5. Senat, Urt. v. 26. November 2025 – 5 AZR 118/23

Der teilzeitbeschäftigte Kläger ist bei der beklagten Arbeitgeberin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30,8 Stunden beschäftigt und begehrt die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden mit einem entsprechenden Zuschlag. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayerischen Groß- und Außenhandels vom 23. Juni 1997 (MTV) Anwendung. Dieser sieht u.a. für Vollzeitbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vor. Nach § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV ist bis einschließlich der 40. Wochenstunde kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, danach sind die Arbeitsstunden mit einem Zuschlag von 25 % zusätzlich zu vergüten. Der Kläger hat geltend gemacht, dass ihn § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV wegen seiner Teilzeitarbeit unzulässig gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten benachteilige. Unter Beachtung des pro-rata-temporis-Grundsatzes aus § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG könne er einen Mehrarbeitszuschlag beanspruchen, sobald er seine vertragliche Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden um 1,2 Stunden überschreite. Die Vorinstanzen haben seine Klage auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen abgewiesen. Die Revision vor dem 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts hingegen hatte Erfolg.

Die Entscheidung:

Der 5. Senat sah im vorliegenden Fall eine Diskriminierung der Teilzeitkräfte, denn es gibt keine Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften. Die entsprechende Regelung im MTV sei daher gem. § 134 BGB nichtig. Um die Benachteiligung zu beseitigen, müsse - so das Gericht weiter - die Grenze für die Zuschläge bei diesen Beschäftigten im Verhältnis zu ihrer Wochenstundenzahl abgesenkt werden. Die wichtigste Aussage in dieser Entscheidung ist aber, dass dies Arbeitsvertragsparteien direkt regeln können. Den Tarifvertragsparteien müsse nicht zuvor die Möglichkeit zur Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung eingeräumt werden. Damit stellt sich der 5. Senat des BAG mit diesem Urteil aber nicht gegen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, denn das BVerfG hatte im Dezember 2024 in einem Rechtsstreit um unterschiedliche Vergütung von Nacharbeit und Nachschichtarbeit entschieden, dass bei einem Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Grundgesetz (GG) zunächst die Tarifparteien die Möglichkeit bekommen müssten, ihre vereinbarte Regelung selbst nachzubessern. Die Arbeitsgerichte seien hier nur auf eine Prüfung des Willkürverbots beschränkt (BVerfG - Beschl. v. 11.12.2024, Az. 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23). Der Vorrang des Unionsrechts gilt nach Auffassung des 5. Senates grundsätzlich auch mit Blick auf das nationale Verfassungsrecht und damit auch im Verhältnis zu den Grundrechten des Grundgesetzes (vgl. BVerfG 29. September 2025). Die sich nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union aus Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ergebenden Anforderungen an den sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten führen auch nicht zu einer Rechtslage, die den von Art. 9 Abs. 3 GG als unabdingbar vorausgesetzten

RECHT INFORMIERT 2026/01

Grundrechtsstandard in einem Maße unterschreitet, dass der hierdurch garantierte Mindeststandard nicht mehr gewahrt wäre.

Da das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 11.08.2022 – 5 Sa 316/21) keine Feststellungen zur geleisteten Mehrarbeit getroffen hat, hat das BAG die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

b. Der Ausgangsfall aus Niedersachsen - BAG 5. Senat, Urt. v. 26.11.2025 – 5 AZR 155/22

Die mit 27 Stunden/Woche teilzeitbeschäftigte Klägerin begehrt von ihrer Arbeitgeberin die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Betriebe des Einzel- und des Versandhandels im Land Niedersachsen vom 24. Februar 2014 (MTV). Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der MTV sehe – insbesondere bei gesetzeskonformer Auslegung – eine Gewährung der begehrten Mehrarbeitszuschläge vor. Zumindest stehe ihr ein Anspruch auf Zahlung dieser Zuschläge deshalb zu, da die Regelungen des MTV gegen das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern verstoßen. Zudem bewirke die tarifliche Regelung ggf. eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Die Entscheidung:

Der 5. Senat des BAG entschied auch in diesem Fall, dass die tarifliche Regelung im MTV, nach der Mehrarbeitszuschläge erst ab Überschreiten von 40 Wochenstunden gezahlt werden, gegen das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte gem. § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt und insoweit nichtig ist. Eine einheitliche Schwelle für die Auslösung von Mehrarbeitszuschlägen benachteiligt nach Auffassung des Gerichts Teilzeitbeschäftigte unmittelbar, da sie ausgehend von ihrer geringeren vertraglichen Arbeitszeit denselben Schwellenwert wie Vollzeitkräfte erreichen müssen, um einen Zuschlag zu erhalten, was insgesamt eine Zuschlagserrreichung für Teilzeitmitarbeitende unwahrscheinlicher macht. Dies widerspricht dem pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG und der zugrundeliegenden EU-Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Daher haben Teilzeitbeschäftigte bereits dann einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, wenn sie ihre individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte überschreiten.

Ein sachlicher Grund für diese Ungleichbehandlung liegt nach Auffassung des Gerichts vorliegend nicht vor. Weder der Gesundheitsschutz noch die beabsichtigte Begrenzung von Mehrarbeit durch die Zuschlagsgrenze rechtfertigen die einheitliche Schwelle. Die Belastung durch Mehrarbeit auch bei Teilzeitkräften proportional zur individuellen Arbeitszeit ist zu berücksichtigen. Die tarifvertragliche Regelung ist daher nach § 134 BGB nichtig.

Teilzeitbeschäftigte können daher nach § 612 Abs. 2 BGB i.V. m. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG den Mehrarbeitszuschlag bereits beanspruchen, wenn sie ihre individuelle

RECHT INFORMIERT 2026/01

Wochenarbeitszeit um den proportionalen Anteil der für Vollzeitkräfte geltenden Zuschlagsgrenze überschreiten.

Der 5. Senat führt weiter aus, dass das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern in § 4 Abs. 1 TzBfG auch für die Tarifvertragsparteien gilt. Die in dieser Vorschrift geregelten Benachteiligungsverbote stehen nach § 22 TzBfG nicht zu ihrer Disposition. Tarifvertragliche Regelungen müssen deshalb mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar sein (ständige Rspr., BAG Urte. v. 5. Dezember 2024 – 8 AZR 370/20; Urte. v. 9. Juli 2024 – 9 AZR 296/20). Dies gibt nach der Auffassung des Gerichts auch das Unionsrecht vor (vgl. EuGH 19. Oktober 2023 – C 660/20 - [Lufthansa CityLine]; 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]). Nach der Rechtsprechung des EuGH werden in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in ihren Beschäftigungsbedingungen schlechter i.S.v. Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung behandelt, wenn sich der für die Entstehung eines Vergütungsanspruchs bei Vollzeitarbeitskräften maßgebende Grenzwert an Arbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigten nicht proportional zu ihrer Arbeitszeit vermindert

Eine Beschränkung der gerichtlichen Prüfung eines sachlichen Grundes auf eine bloße Willkürkontrolle (vgl. dazu BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21) kommt nach Auffassung des 5. Senates schon deshalb nicht in Betracht, weil diese nur bei Tarifnormen erfolgt, die an den Vorgaben des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz und nicht – wie vorliegend – am spezialgesetzlichen Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter in § 4 Abs. 1 TzBfG zu messen sind. Zwar stehen den Tarifvertragsparteien bei der Wahrnehmung ihrer mit Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz eröffneten Kompetenz zur Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielräume zu. Diese sind jedoch durch die Grundrechte der Mitglieder der Tarifvertragsparteien begrenzt, mit denen sie in Ausgleich zu bringen sind. Die Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien sind insbesondere dann enger, wenn tarifvertragliche Differenzierungen an personenbezogene Merkmale anknüpfen oder Anhaltspunkte dafür bestehen, dass Minderheiten betroffen sind und diese oder spezifische Gruppeninteressen systematisch vernachlässigt wurden (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21). Gleiches muss gelten, wenn es – wie hier – um den vom nationalen und unionalen Gesetzgeber anerkannten spezifischen Schutzbedarf in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer geht (vgl. auch Ulber NZA 2025, 449,451; Spelge ZTR 2025, 227, 234).

Die Rechtssache wurde vom 5. Senat des BAG zur weiteren Sachaufklärung und abschließenden Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Niedersachsen zurückverwiesen.

RECHT INFORMIERT 2026/01

Fazit:

Die beiden Urteile sprechen für sich und schaffen nach einer Phase der rechtlichen Unsicherheit nun Klarheit, denn es ist die Bestätigung der zwischenzeitlich ständigen Rechtsprechung des BAG, um der Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, die über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, zu begegnen. Viele Tarifverträge sehen nach wie vor (Zeit-)Zuschläge erst vor, wenn Teilzeitmitarbeitende die reguläre Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschreiten (Stichwort einheitliche Auslösegrenzen). Diese Praxis ist nach dem aktuellen Urteilen nicht mehr zulässig. Das betrifft auch die AVR-Caritas. Um die Benachteiligung zu beseitigen, müssen die Grenze für die Zeitzuschläge bei diesen Beschäftigten im Verhältnis zu ihrer Wochenstundenzahl abgesenkt werden. Überstundenzeitzuschläge für Mehrarbeitsstunden müssen demnach im Bereich der AVR-Caritas für Teilzeitbeschäftigte bereits ab Überschreiten der individuell vereinbarten Arbeitszeit gezahlt werden und nicht erst ab der Überschreitung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. Der 5. Senat des BAG setzt sich mit seinen Entscheidungen nicht in Widerspruch zur Rechtsprechung des BVerfG, denn er löst die Problematik nicht über die Tarifautonomie im Grundgesetz, sondern über die Diskriminierungsverbote nach Unionsrecht. Wegen des Unionsrechtsbezug in § 4 Abs. 1 TzBfG haben in diesen Fällen die Gerichte für Arbeitssachen nicht lediglich eine Willkürkontrolle vorzunehmen, sondern die vom EuGH vorgegebenen Anforderungen zwingend zu beachten. Geht es also um Diskriminierung im Tarifvertrag, leitet das BAG aus dem europäisch geprägten Antidiskriminierungsrecht ab, dass es korrigierend eingreifen darf. Im Anwendungsbereich „unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote“ sei den Tarifvertragsparteien eben keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen.

Auch den Mitarbeiter/innen im Bereich der AVR-Caritas in Teilzeit ist zu empfehlen, mit Verweis auf diese Urteile die Abgeltung der Überstundenzeitzuschläge für die Mehrstunden beim Dienstgeber zu beantragen, die über die individuell vereinbarte dienstvertragliche Arbeitszeit hinausgehen. Das kann auch rückwirkend innerhalb der Ausschlussfristen der AVR erfolgen. Auch in den AVR-Caritas sollten im Hinblick auf diese ständige Rechtsprechung des BAG eher früher als später die entsprechenden Regelungen rechtskonform angepasst werden.

R.B.

3. Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen

*Seit längerer Zeit ist umstritten, wie lang die Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis sein darf. § 15 Abs. 3 TzBfG regelt, dass beide zueinander in einem angemessenen Verhältnis stehen müssen. Die Frage danach, was als angemessen anzusehen ist, wurde von den Gerichten unterschiedlich beurteilt. Teilweise wurde ein Regelwert von 25 bis 50 Prozent der Befristungsdauer angenommen. Nun hat sich das **BAG** hierzu positioniert und einen anderen Weg eingeschlagen.*

RECHT INFORMIERT 2026/01

Der Fall:

Die Klägerin wurde befristet für ein Jahr eingestellt. Im Arbeitsvertrag wurde eine Probezeit von vier Monaten mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen vereinbart. Nach etwa dreieinhalb Monaten erklärte die Arbeitgeberin die Kündigung innerhalb der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen. Hiergegen wendet sich die Klägerin und macht geltend, dass die Probezeit im Verhältnis zur Dauer der Befristung zu lang sei und daher gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG unwirksam sei.

Die Entscheidung:

Das BAG erklärte mit Urteil vom 30.10.2025 – 2 AZR 160/24 – die Probezeit von vier Monaten bei einer einjährigen Befristung in diesem Fall als zulässig. Es formulierte folgenden Leitsatz:

Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis iSv. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert. Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit erfordert vielmehr sowohl eine Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung als auch der Art der Tätigkeit unter Einbeziehung aller Umstände des Einzelfalls.

Diese Entscheidung ist zunächst enttäuschend, da ohne festen Regelwert jeder Fall anhand der Umstände des Einzelfalls gesondert beurteilt werden muss. Trotz dieser zusätzlichen Hürde und den damit verbundenen Unwägbarkeiten überzeugt jedoch die Begründung des Gerichts. Sowohl im Rahmen der zugrunde liegenden europäischen Richtlinie als auch im nationalen Gesetzgebungsverfahren wurde mehrfach versucht, einen solchen Regelwert festzuschreiben, jedoch ohne Erfolg. Die Rechtsprechung kann einen solchen Wert daher nicht im Wege der Rechtsfortbildung einführen. Die die gesetzgeberische Grundentscheidung ist zu respektieren. § 15 Abs. 3 TzBfG ist deshalb dahingehend auszulegen, dass sowohl die Dauer der Befristung als auch die Art der Tätigkeit gleichrangig zu berücksichtigen sind.

Daran anknüpfend betonte das BAG, dass der Arbeitgeber nicht nur das Recht hat zu prüfen, ob der Arbeitnehmer zur Stelle und zum Betrieb passt, sondern dass auch Dauer und Ausgestaltung der Einarbeitung angemessen berücksichtigt werden müssen. Im konkreten Fall dauerte die Einarbeitung nahezu vier Monate und umfasste Theorieschulungen, praktische Trainings sowie eine schrittweise Übertragung eigenständiger Aufgaben. Danach verblieben lediglich etwa eineinhalb Wochen bis zum Ende der Probezeit. Dieses Verhältnis sei angemessen, so das Gericht. Eine Probezeit von etwa einem Drittel der Befristungsdauer könne daher noch verhältnismäßig sein. Aber sie dürfe jedoch nicht die gleiche Länge wie die Befristung selbst erreichen.

Fazit:

Mit Blick auf die zukünftigen AVR und die Möglichkeit einer Probezeitkündigung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gemäß § 52 Abs. 2 Satz 1 AVR ab 2027 stellt sich die

RECHT INFORMIERT 2026/01

Frage, ob die Regelung zur Probezeit in § 6 Abs. 4 AVR diesen Anforderungen gerecht wird.

Zwar wird darin, unabhängig von einer Befristung, eine Probezeit von sechs Monaten zum Grundsatz erklärt, zugleich enthält die Vorschrift jedoch eine Öffnungsklausel. Danach kann im jeweiligen Dienstvertrag eine kürzere Probezeit vereinbart oder ganz auf eine Probezeit verzichtet werden. Damit wird man den Anforderungen des BAG gerecht, da auf den Einzelfall auf betrieblicher Ebene abgestellt wird. Es obliegt somit dem einzelnen Dienstgeber, eine entsprechend verkürzte Probezeit zu vereinbaren.

Dies gilt ebenso für die bisherige Regelung in § 7 Abs. 4 Satz 1 AT AVR.

M.A.

4. Vergütung von Pausenzeiten nach TV-Ärzte/VKA

Das BAG hat mit Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 51/24 – entschieden, dass ein Arbeitnehmer im Überstundenvergütungsprozess seiner Darlegungslast genüge tut, wenn er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat. Damit behauptet er regelmäßig zugleich, während der gesamten Arbeitszeit die vertraglich geschuldete Leistung erbracht zu haben. Als weitere Voraussetzung muss er für die arbeitgeberseitige Veranlassung und Zurechnung darlegen, dass Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Die Pflicht zur Messung der Arbeitszeit hat keine Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast.

Der Fall:

Die klagende Assistenzärztin fordert die Vergütung für arbeitsbedingt nicht genommene Pausenzeiten. Ihr Arbeitsvertrag sah eine Teilzeitbeschäftigung von 30 Stunden pro Woche vor und unterlag dem Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA). Die Klägerin macht geltend, sie habe während ihrer Arbeitszeit keine Pausen in Anspruch genommen. Diese wurden in der elektronischen Zeiterfassung dennoch automatisch abgezogen (12:00 Uhr bis 12:30 Uhr). Dementsprechend fordert sie die Vergütung dieser Pausenzeiten mit dem Verweis darauf, dass die tarifvertragliche Differenzierung zwischen Mehrarbeit und Überstunden unionsrechtlichen Vorgaben widerspreche. Daher seien die nicht gewährten Pausenzeiten als Überstunden mit dem tariflichen Zuschlag zu vergüten.

Die Entscheidung:

Der 5. Senat des BAG stellt fest, dass die Klägerin die Mehrarbeit dadurch schlüssig dargelegt hat, dass sie konkret benennt, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten sie gearbeitet hat und dass die Mehrarbeit arbeitsbedingt notwendig war. Der Arbeitgeber muss sich nach Auffassung des Gerichts die Überstunden zwar nicht aufdrängen lassen, er muss für seine Darlegungslast

RECHT INFORMIERT 2026/01

die Umstände der Überstundenveranlassung aber auch nicht in jedem Einzelfall konkret belegen. Es genügt jedoch nach Auffassung des Gerichts nicht, mit bloßem Nichtwissen zu bestritten, dass die Klägerin durchgehend gearbeitet hat und in den Zeiten des automatischen Pausenabzugs (12:00 Uhr bis 12:30 Uhr) oder zu einer anderen Zeit innerhalb der vom Zeiterfassungs- und Dienstplansystem erfassten Anwesenheitszeiten eine Pause nicht in Anspruch nehmen konnte.

Der 5. Senat hebt weiter hervor, dass die Vorschriften des TV-Ärzte/VKA keine Umkehr der Beweislast für die Veranlassung von Überstunden bewirken. Die Dokumentation der Arbeitszeiten nach der Regelung des Tarifvertrages hat lediglich arbeitsschutzrechtliche Bedeutung und daher keine Auswirkungen auf die Vergütungspflicht von Arbeitszeit.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken wird durch das BAG aufgehoben, und die Sache wird zur weiteren Verhandlung zurückverwiesen. Dabei gibt der 5. Senat des BAG zu beachten, soweit das LAG zu der Überzeugung gelangt, die Klägerin habe die streitgegenständliche Mehrarbeit auf Veranlassung der Beklagten geleistet, wird es unter Berücksichtigung der Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 29. Juli 2024 (C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]) und des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Dezember 2024 (8 AZR 370/20) zu entscheiden haben, ob die unterbliebene Zahlung eines Zuschlags für Mehrarbeit in Höhe des Zuschlags für Überstunden gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG) verstößt.

Fazit:

Obwohl das Verfahren noch nicht abgeschlossen ist, ergeben sich aus diesem BAG-Urteil schon jetzt wichtige Erkenntnisse für den Bereich der Arbeitsrechtsprechung und auch für die AVR-Anwendung der wortgleichen Regelung in § 10 der Anlage 30 (Ärzte) und darüber hinaus:

- 1.) Automatisierte Pausenerfassung:** Die bloße Erfassung von Pausenzeiten in elektronischen Systemen bedeutet nicht, dass diese Pausen tatsächlich genommen wurden. Dienstgeber müssen sicherstellen, dass die Arbeitszeiterfassung die tatsächliche Arbeitsrealität widerspiegelt.
- 2.) Erleichterte Beweislast:** Mitarbeiter haben es einfacher, Überstunden nachzuweisen. Bei der Darlegung der Überstundenveranlassung müssen die tatsächlichen Arbeitsabläufe und die Art der Tätigkeit berücksichtigt werden.
- 3.) Rechtsprechung zur Diskriminierung:** Die Entscheidungen des EuGH und des BAG zur Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten sind zu beachten und haben damit erste konkrete Folgen für die Vergütungspraxis für Teilzeitbeschäftigte.

R.B.

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen. Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit sowie Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Urteile und Vorschriften von den Verfassern übernommen. Ziehen Sie in Erwägung, sich bei individuellen Fragestellungen beispielsweise an Ihre Mitarbeitervertretung, Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt zu wenden.