

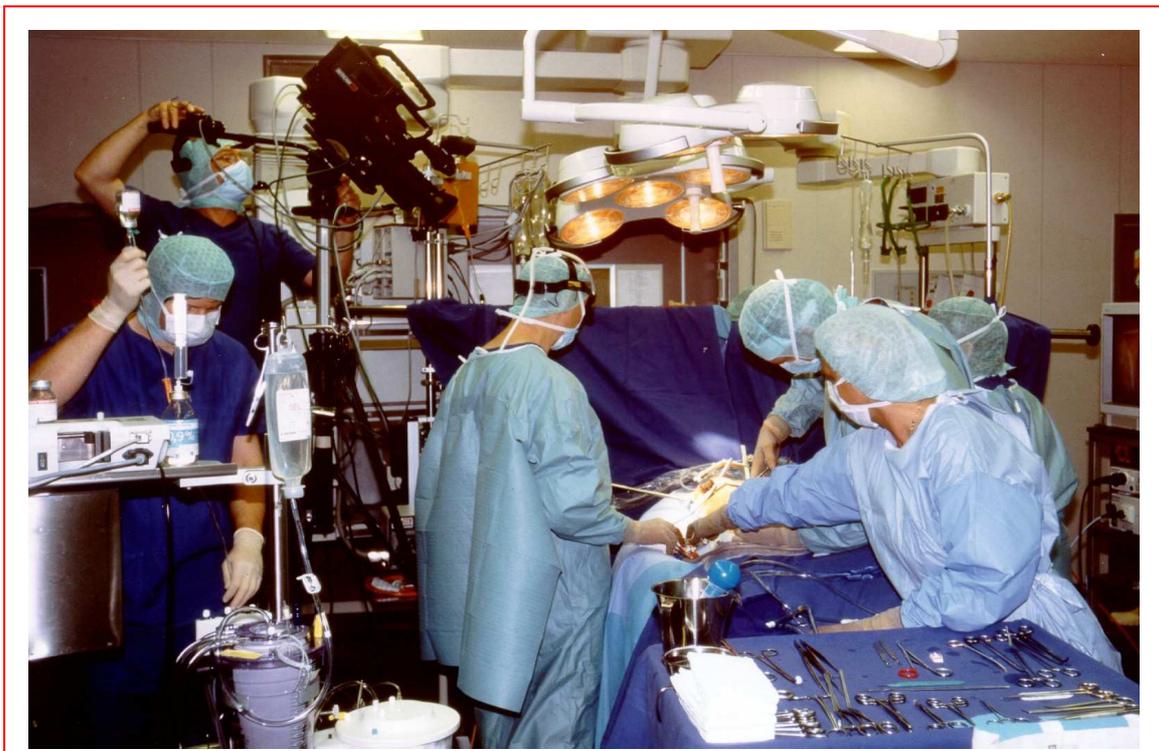


LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern LV 30

1. überarbeitete Auflage der Neufassung 2009



Impressum: LASI- Veröffentlichung – LV 30
„Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern“, 1. überarbeitete Auflage der Neufassung 2009

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Den an der Erarbeitung beteiligten Institutionen ist der Nachdruck erlaubt.

Herausgeber: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

LASI- Vorsitzender: Steffen Röddecke
c/o Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit der Freien Hansestadt Bremen
Contrescarpe 72
28195 Bremen

Verantwortlich: Dr. Helmut Deden
Koordinator „Sozialer Arbeitsschutz“
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40215 Düsseldorf

Redaktion: Projektgruppe „Arbeitszeit in Krankenhäusern“

Frau Sofia Hein
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Frau Ursula Höfer
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg

Frau Susanne Odrian (Vorsitz)
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen

Frau Anna Maria Rommelfanger
Hessisches Sozialministerium

Herr Lothar Schuster
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz

Frau Maria Wohmann
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz

Mitwirkung durch:
Herrn Frank Brenscheidt
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Bildnachweis: Zentralkrankenhaus Links der Weser, Bremen

Herausgabedatum: Juni 2012
ISBN: 978-3-936415-69-8

Vorwort

In den vergangenen Jahren wurden in den Einrichtungen des Gesundheitswesens vielfältige neue Formen der Arbeitszeitgestaltung eingeführt. In tariflichen und kirchlichen Regelungen sind unter Nutzung des im Arbeitszeitgesetz eingeräumten Spielraumes branchenspezifische Lösungen vereinbart worden, die zu einer Optimierung der Arbeitsabläufe und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten beitragen. Die Sozialpartner haben damit für den Krankenhaus- und Pflegebereich einen flexiblen Gestaltungsraum für Arbeitszeitregelungen geschaffen, der den gesetzlichen Anforderungen entspricht und den veränderten Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen Rechnung trägt.

Viele Krankenhäuser haben ihre Arbeitszeitgestaltung auf dieser Grundlage zu rechtskonformen und für den Betrieb förderlichen Arbeitszeitmodellen weiterentwickelt.

Aber es sind lange noch nicht alle Probleme gelöst und alle Fragen beantwortet.

In der Praxis stellen sich heute weniger Fragen zu der Konzipierung neuer Arbeitszeitmodelle. Vielmehr konzentrieren sich die Probleme und Fragestellungen auf die Auslegung des Arbeitszeitgesetzes im Zusammenhang mit den tariflichen und kirchlichen Regelungen. Insbesondere zur Klärung dieser Fragen will diese überarbeitete Fassung der LASI-Veröffentlichung „Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern“ (LV 30) beitragen.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) stellt in dieser überarbeiteten Fassung die geänderten Rahmenbedingungen dar und nimmt bewährte Inhalte wie die Darstellung der rechtlichen Grundlagen, eine Zusammenstellung praktischer Fragen und Antworten und die Verantwortlichkeiten für die Einhaltung arbeitszeitgesetzlicher Vorschriften erneut auf. Gleichzeitig geht er auf neue Schwerpunkte wie z. B. die Auswirkungen langer Schichten und die bei deren Gestaltung zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen sowie die Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitszeitgestaltung ein.

Diese Fassung der LV 30 ist wie die vorangegangene Auflage als Hilfestellung für Aufsichtsbeamtinnen und Aufsichtsbeamten der staatlichen Arbeitsschutzbehörden bei der Lösung von Fragen der Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern erarbeitet worden. Die Inhalte sind aber auch als Informationsquelle für diejenigen gedacht, die sich in Einrichtungen des Gesundheitswesens mit der Problematik der Arbeitszeitgestaltung auseinandersetzen.

Bremen / Düsseldorf im Juni 2012



Steffen Röddecke
Vorsitzender des Länderausschusses für
Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik



Dr. Helmut Deden
Koordinator für das Fachthema
„Sozialer Arbeitsschutz“ des Länderausschusses
für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

Inhalt

	Vorwort	
1.	Übersicht	7
2.	Rechtliche Rahmenbedingungen: Die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben	8
2.1	Die grundsätzlichen Regelungen	8
2.2	Die wesentlichen Änderungen des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 2004	9
2.3	Rahmenbedingungen für tarifvertragliche Abweichungen nach § 7 Arbeitszeitgesetz	9
2.3.1	Abweichungen mit Ausgleich	9
2.3.2	Abweichungen ohne Ausgleich	10
2.4	Die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG	11
3.	Regelungsmöglichkeiten für nicht tarifgebundene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	12
3.1	Übernahme von bestehenden tarifvertraglichen Regelungen	12
3.1.1	Voraussetzungen	12
3.1.2	Gegenstand der Übernahme	13
3.1.3	Umsetzung durch Dienst- oder Betriebs- bzw. arbeitsvertragliche Einzelvereinbarung	13
3.2	Genehmigung abweichender Regelungen durch die Aufsichtsbehörden	14
3.3	Zulässigkeit und Bewilligung von langen Schichten	14
4.	Praktische Fragestellungen	15
4.1	Persönlicher Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes	15
4.2	Abweichungen in außergewöhnlichen Fällen und Notfällen	16
4.3	Abweichungen durch Tarifvertrag	17
4.4	Tägliche Arbeitszeit	18

4.5	Nacht- und Schichtarbeit	20
4.6	Ruhepausen	22
4.7	Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft	23
4.8	Rufbereitschaft	25
4.9	Möglichkeiten zur Regelung von langen Schichten	26
4.10	Opt-out	28
4.11	Notärztinnen und Notärzte	30
4.12	Aushilfsärztinnen und Aushilfsärzte/Honorarärztinnen und Honorar- ärzte	30
4.13	Verantwortlichkeiten	31
4.14	Dokumentation der Arbeitszeiten/Arbeitszeitaufzeichnungen	31
5.	Rahmenbedingungen der Krankenhäuser zur Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes	33
5.1	Arbeitssituation der Ärzteschaft	33
5.2	Arbeitssituation der Pflegekräfte	34
5.3	Fachkräftebedarf	34
5.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	35
6.	Neugestaltung der Arbeitszeit	36
6.1	Vorgehensweise	36
6.2	Gefährdungsbeurteilung	37
6.2.1	Ziel	37
6.2.2	Rahmenbedingungen und Erfordernisse	37
6.2.3	Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der Arbeitszeit	37
6.3	Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrates	39
7.	Aspekte langer Arbeitszeitschichten und Gesundheit im Kran- kenhaus	41

7.1	Einleitung	41
7.2	Wahrgenommene Belastung	42
7.3	Ergebnisse der Studie „Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten“ (Wirtz, 2010)	42
7.4	Empfehlungen für eine gesundheits- und sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung	46
7.5	Auswirkungen außerbetrieblicher Faktoren auf Regeneration und soziale Integration und Empfehlungen zur Verbesserung	48
8.	Verantwortlichkeiten für die Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften	49
8.1	Gesetzliche Vertretung (§ 14 Abs. 1 StGB, § 9 Abs. 1 OWiG)	49
8.2	Beauftragte Personen (§ 14 Abs. 2 StGB, § 9 Abs. 2 OWiG)	49
8.3	Die Auffangnorm des § 130 OWiG	50
8.4	Bußgelder	51
8.5	Zivilrechtliche Haftung gegenüber den Beschäftigten	51
9.	Rechtsprechungsübersicht mit Abkürzungsverzeichnis	52
10.	Übersicht über wichtige tarifvertragliche Regelungen	86
11	Kriterien für die Genehmigung von langen Schichtzeiten	91
Anlage 1	Literaturliste	95
Anlage 2	Weiterführende Internetseiten	97
Anlage 3	Beispiel für eine rechtskonforme Übernahme tarifvertraglicher Regelungen im Betrieb einer nicht tarifgebundenen Arbeitgeberin bzw. eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers	100

1. Übersicht

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung in Deutschland bilden neben dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und der europäischen Arbeitszeitrichtlinie vor allem die verschiedenen Tarifverträge, die im Krankenhausbereich in großer Zahl zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt worden sind. Diese sind im 2. Kapitel dargestellt. Die Möglichkeiten, Arbeitszeiten abweichend vom ArbZG zu regeln, sind ebenfalls im 2. Kapitel aufgeführt.

Auch wenn Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber keinem Tarifverbund angehören, also nicht tarifgebunden sind, können Tarifverträge für den Betrieb übernommen werden. Unter welchen Voraussetzungen das möglich ist, wird im 3. Kapitel erläutert.

In der Praxis haben sich viele Fragestellungen rund um die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes und der Tarifverträge in Krankenhäusern gebildet. Diese praktischen Fragestellungen sind im 4. Kapitel zusammengefasst.

Bei der Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern sind aber nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Auch andere Faktoren wie z. B. das Fachkräfteangebot und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen eine bedeutende Rolle. Hierauf geht das 5. Kapitel ein.

Das 6. Kapitel enthält eine kurze Beschreibung der Vorgehensweise bei der Neugestaltung der Arbeitszeit sowie Ausführungen zur Gefährdungsbeurteilung und den Mitbestimmungsrechten der Mitarbeitervertretungen.

Mit den Auswirkungen langer Schichten und den bei deren Gestaltung zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen befasst sich das 7. Kapitel.

Im 8. Kapitel wird auf die Verantwortlichkeiten für die Einhaltung arbeitszeitgesetzlicher Vorschriften mit dem Schwerpunkt straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Verantwortung eingegangen.

Den Abschluss bilden eine Zusammenstellung der Gerichtsentscheidungen der deutschen Gerichte und des Europäischen Gerichtshofes der letzten Jahre, die insbesondere für die Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern eine besondere Bedeutung haben, eine Übersicht über wichtige tarifvertragliche Regelungen und ein Beitrag über die Voraussetzungen für eine Genehmigung von langen Schichtzeiten.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen: Die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben

2.1 Die grundsätzlichen Regelungen

Durch das ArbZG vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 15. Juli 2009 (BGBl. I S. 1939), werden unter anderem die Vorgaben der europäischen Richtlinie 2003/88/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 4. September 2003 (EG-Arbeitszeitrichtlinie, ABl. Nr. L 299/9 vom 18. November 2003 S.13) in das deutsche Recht umgesetzt. Das Gesetz enthält die öffentlich-rechtlichen Grundlagen für die Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Regelt werden die höchstzulässigen Arbeitszeiten, die Ruhepausen während der Arbeit, die Ruhezeiten zwischen Ende und Beginn der Arbeit, die Bedingungen für die Nacht- und Schichtarbeit, abweichende Gestaltungsmöglichkeiten für Tarifvertragsparteien sowie Betriebspartner sowie die Ausgestaltung des Sonn- und Feiertagsschutzes. Das ArbZG gilt unter anderem nicht für Chefärztinnen und Chefärzte und leitende Angestellte sowie für Personen unter 18 Jahre (Kinder und Jugendliche). Für Kinder und Jugendliche findet das Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung. Sonderregelungen enthält das Mutterschutzgesetz für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern.

Die **durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit** (einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst) ist auf 8 Stunden begrenzt. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Bei Nachtarbeit muss der Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden Höchstarbeitszeit innerhalb eines Monats oder 4 Wochen stattfinden. Hierbei muss beachtet werden, dass auch die Samstage als Werktage zählen (§ 3 ArbZG).

Die **Ruhepausen** müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden bis zu 9 Stunden pro Tag mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten betragen; sie müssen im Voraus feststehen. Ist die genaue Festlegung einer Ruhepause nicht möglich, ist zumindest ein zeitlicher Rahmen festzulegen, in dem die Ruhepause genommen werden kann. Eine Arbeitsunterbrechung ist nur dann eine Ruhepause im Sinne des ArbZG, wenn sie mindestens 15 Minuten dauert (§ 4 ArbZG).

Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn muss eine **ununterbrochene Ruhezeit** von mindestens 11 Stunden liegen, bei Krankenhäusern kann sie auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn innerhalb eines Monats oder 4 Wochen ein Ausgleich stattfindet (§ 5 Abs. 1 und 2 ArbZG).

In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der **Rufbereitschaft**, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden (§ 5 Abs. 3 ArbZG).

Der rechtliche Rahmen für tarifvertragliche Abweichungsbefugnisse von diesen Regelungen ist in § 7 ArbZG geregelt und wird unter Kapitel 2.3 dargestellt.

Die **wöchentliche Ruhezeit** wird durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an Sonntagen sichergestellt (§ 9 ArbZG). Sofern Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausnahmsweise zulässig ist, wie z. B. im Krankenhaus (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG), muss den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Beschäftigung an einem Sonntag innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 2 Wochen, bei Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden. Grundsätzlich soll die Sonn- und Feiertagsruhe bzw. der Ersatzruhetag unmittelbar mit einer werktäglichen Ruhezeit genommen werden (§ 11 ArbZG). Auf tarifvertraglicher Grundlage kann der Zeitraum geändert werden (§ 12 ArbZG).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber trifft zudem die Pflicht, jede über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende **Arbeitszeit der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers aufzuzeichnen**. D. h., es muss nach § 16 Abs. 2 ArbZG nicht nur die an den Werktagen über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit, sondern auch die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen dokumentiert werden.

2.2 Die wesentlichen Änderungen des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 2004

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellte in seinem Urteil vom 9. September 2003 in der Rechtssache C-151/02 („Jaeger“) fest, dass Bereitschaftsdienst in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie ist. Demgegenüber wurde nach dem deutschen ArbZG in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung Bereitschaftsdienst als Ruhezeit gewertet, lediglich die Zeiten der Inanspruchnahme während dieser Dienste galten als Arbeitszeit. Nach der Entscheidung des EuGH ist Bereitschaftsdienst, der in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz geleistet wird, auch dann vollständig als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu werten, wenn es dem Beschäftigten gestattet ist, während des Bereitschaftsdienstes zu schlafen. Durch dieses Urteil führte der EuGH seine Rechtsprechung vom 3. Oktober 2000 in der Rechtssache C-303/98 („SIMAP“) fort.

Als Reaktion auf die Urteile des EuGH hat der Gesetzgeber das ArbZG mit Gesetz vom 24. Dezember 2003 geändert. Die Änderungen traten am 1. Januar 2004 in Kraft. Sie betreffen im Wesentlichen die Wertung von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit und deren vollumfängliche Anrechnung auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit von grundsätzlich 48 Stunden pro Woche, das Setzen von Rahmenbedingungen für die freiwillige Leistung einer längeren wöchentlichen Arbeitszeit ohne Ausgleich (Opt-out-Regelung) sowie die Gewährleistung einer ununterbrochenen 11-stündigen Ruhezeit unmittelbar nach der Arbeitszeit bei Verlängerung der Arbeitszeit über 12 Stunden. Die Tarifvertragsparteien erhalten durch die Neuregelungen Gestaltungsspielräume, längere Arbeitszeiten durch Tarifverträge zu vereinbaren.

2.3 Rahmenbedingungen für tarifvertragliche Abweichungen nach § 7 ArbZG

Abweichungen von einzelnen gesetzlichen Bestimmungen sind im Rahmen des § 7 ArbZG durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zulässig.

Bei nicht tarifgebundenen Unternehmen können zudem unter besonderen Voraussetzungen abweichende Regelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder, wenn kein Betriebs- oder Personalrat besteht, durch Einzelvereinbarung übernommen werden (hierzu siehe Kapitel 3). Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften können die Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen (§ 7 Abs. 4 ArbZG).

2.3.1 Abweichungen mit Ausgleich

In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über 10 Stunden zugelassen werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1a und Nr. 4 a ArbZG).

Das ArbZG enthält keine eigene Definition der Begriffe Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst. Seit der Rechtsprechung des EuGH (vgl. SIMAP- und Jaeger-Urteile) ist jedoch klargestellt, dass Bereitschaftsdienst (und erst recht Arbeitsbereitschaft) Arbeitszeit ist. Nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. u. a. BAG, 10.01.1991 - 6 AZR 352/89) liegt Arbeitsbereitschaft vor, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber am Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sich ständig bereithalten muss, um im Bedarfsfall von sich aus tätig zu werden. Bei Bereitschaftsdienst ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet, sich innerhalb oder außerhalb des Betriebes an einem von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich auf Anforderung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten. Der bzw. die Beschäftigte darf jedoch ruhen oder sich anderweitig beschäftigen, solange seine beruflichen Leistungen nicht erforderlich sind. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt (BAG, 24.09.2008 - 10 AZR 669/07 - Rn 28). Wie der Bereitschaftsdienst ausgestaltet ist, ergibt sich in der Regel aus den Tarifverträgen. Entsprechend der Rechtsprechung sehen die Tarifverträge vor,

dass Bereitschaftsdienst nur vorliegen kann, wenn die Inanspruchnahme nicht mehr als 49 % beträgt. Einen entsprechenden Grenzwert gibt es bei der Arbeitsbereitschaft nicht. **Bei Vorliegen von erheblichen Anteilen von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beträgt die höchstzulässige Schichtlänge (Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen) maximal 24 Stunden. Nach den maximal 24 Stunden muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden folgen.**

Der Begriff „erheblich“ bedeutet, dass die Zeiten der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes einen Umfang erreichen, der die Verlängerung der Arbeitszeit arbeitsschutzrechtlich unbedenklich erscheinen lässt (vgl. Anzinger/Koberski § 7 Rn 23; Baeck/Deutsch, § 7 Rn 50). In der Kommentierung wird ein Anteil von ca. 30 % als ausreichend angesehen, um dieses Merkmal zu erfüllen. Das BAG hat entschieden (BAG, 24.01.2006 - 1 ABR 6/05), dass im Rettungsdienst bei einer täglichen Arbeitszeit von 11 Stunden und einem Anteil von 3 Stunden Arbeitsbereitschaft (= 27 %) die Erheblichkeit zu bejahen ist. Das Gericht hat - ohne näher darauf einzugehen - ausdrücklich offen gelassen, ob ein Anteil von 27 % Arbeitsbereitschaft auch bei längeren Gesamtarbeitszeiten noch als erheblich zu betrachten ist. Je länger die tägliche Arbeitszeit insgesamt dauert, desto intensiver ist zu prüfen, ob die Verlängerung der Arbeitszeit unbedenklich und damit der Anteil an Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst erheblich ist. Dies kann auch bedeuten, dass der Anteil mehr als 30 % betragen muss.

§ 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG lässt überdies Abweichungen in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags auch ohne Vorliegen von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu, wenn die Regelungen über Ruhezeit, Nachtarbeit und Pausen an die Eigenart der Behandlung, der Pflege und der Betreuung von Personen und dem Wohl dieser Personen angepasst und der Gesundheitsschutz der betroffenen Personen durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird.

Der Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen die maximale Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich betragen muss, kann maximal auf 12 Monate verlängert werden (§ 7 Abs. 8 ArbZG).

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden an einem Arbeitstag muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden (§ 7 Abs. 9 ArbZG).

2.3.2 Abweichungen ohne Ausgleich

Durch § 7 Abs. 2a ArbZG in Verbindung mit § 7 Abs. 7 ArbZG wurde von der sogenannten Opt-out-Regelung des Artikels 22 der EG-Arbeitszeitrichtlinie Gebrauch gemacht. Damit ist eine Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden durch freiwillige individualvertragliche Vereinbarung mit einer Widerrufsfrist von 6 Monaten möglich. Voraussetzung ist, dass in einem Tarifvertrag oder einer entsprechenden Regelung der Kirchen eine Arbeitszeitverlängerung über 8 Stunden pro Tag ohne Ausgleich bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zugelassen und Regelungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffen werden. Der Gesetzgeber hat dabei offen gelassen, wie diese Regelungen aussehen können. Dies ist folglich Sache der Tarifvertragsparteien. Die Ausgestaltung kann unter anderem von der Länge der Arbeitszeit sowie der Häufigkeit und Intensität der Beanspruchung während der Arbeitszeit abhängig gemacht werden. Die Tarifvertragsparteien können sich beispielsweise an den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren.

Im Gegensatz zur Mehrarbeit mit Ausgleich ist bei Mehrarbeit ohne Ausgleich zusätzlich die schriftliche Einwilligung jeder/jedes einzelnen Beschäftigten erforderlich. Diese können die Einwilligung jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten widerrufen. Die Frist gibt den betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Planungssicherheit. Weder die Verweigerung der Zustimmung noch die Erklärung des Widerrufs darf zur Benachteiligung für die Beschäftigte oder den Beschäftigten führen (§ 7 Abs. 7 ArbZG).

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss ein Verzeichnis aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der entsprechenden Arbeitszeitverlängerung zugestimmt haben, führen und die über 8 Stunden hinausgehende Mehrarbeit und die Sonn- und Feiertagsarbeit aufzeichnen. Die Nach-

weise sind mindestens 2 Jahre lang aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde auf Verlangen vorzuzeigen (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

2.4 Die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG

Eine Änderung der EG-Arbeitszeitrichtlinie war seit September 2005 verstärkt in der Diskussion, um u. a. den Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung zum Bereitschaftsdienst (Bereitschaftsdienst = Arbeitszeit i. S. d. EG-Arbeitszeitrichtlinie) zu begegnen. Sie ist trotz jahrelanger Verhandlungen im April 2009 im Vermittlungsverfahren gescheitert. Besonders strittig waren Regelungen zum Bereitschaftsdienst (Aufteilung in eine aktive und inaktive Zeit; inaktive Zeit keine Arbeitszeit) und die Frage, ob die Möglichkeit des sogenannten Opt-out (Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ohne Ausgleich mit Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmerin oder des einzelnen Arbeitnehmers) beibehalten werden soll. Das Europäische Parlament wollte ein Auslaufen des Opt-out und sprach sich gegen die Aufteilung des Bereitschaftsdienstes in eine aktive und inaktive Zeit aus. Weitere Streitpunkte waren Neuregelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Ausgleichszeitraum bei Verkürzung der Ruhezeit sowie zur Veränderung des Ausgleichszeitraums bei Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

Die bestehende Regelung bleibt damit in Kraft. Die „alte“ EG-Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahr 2003 enthält damit weiterhin die Mindeststandards für die Arbeitszeitgestaltung, die in allen Mitgliedstaaten umgesetzt werden müssen.

Die EU-Kommission versucht weiterhin, eine Änderung der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu erzielen. Sie hat hierzu Sozialpartnerkonsultationen durchgeführt.

Die Sozialpartner haben sich entschieden, in Verhandlungen für eine Sozialpartnervereinbarung einzutreten. Sofern die Sozialpartner keine Sozialpartnervereinbarung schließen, beabsichtigt die Kommission einen Legislativvorschlag zur Änderung der EG-Arbeitszeitrichtlinie auszuarbeiten und eine detaillierte Folgenabschätzung vorzunehmen.

3. Regelungsmöglichkeiten für nicht tarifgebundene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Von den Vorgaben des ArbZG kann innerhalb des vom Gesetz gezogenen Rahmens durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden (siehe dazu Kapitel 2.3). Diese Abweichungsmöglichkeit gilt nur für die dem betreffenden Tarifvertrag unterworfenen Betriebe. Das ArbZG ermöglicht jedoch darüber hinaus auch den nicht tarifgebundenen Betrieben, tarifvertragliche Regelungen, die vom ArbZG abweichen, unter bestimmten Vorgaben zu übernehmen (siehe dazu Kapitel 3.1). Die zuständige Aufsichtsbehörde kann – allerdings nur in Bereichen, in denen üblicherweise keine Tarifverträge geschlossen werden – die Übernahme abweichender Regelungen bewilligen (siehe dazu Kapitel 3.2). Für die Krankenhäuser ist als behördliche Ausnahmegewilligung vor allem die Gewährung von langen Schichten von Bedeutung (siehe dazu Kapitel 3.3).

3.1 Übernahme von bestehenden tarifvertraglichen Regelungen

3.1.1 Voraussetzungen

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach § 7 Abs. 1, 2 oder 2a ArbZG können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb einer nicht tarifgebundenen Arbeitgeberin oder eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer übernommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 1 ArbZG). Der gesetzgeberische Zweck der Übernahme von abweichenden Regelungen durch nicht tarifgebundene Betriebe ist es, einheitliche Arbeitsbedingungen innerhalb eines Beschäftigungszweiges zu schaffen.

Eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber ist dann nicht tarifgebunden,

- wenn sie oder er nicht als Mitglied eines Verbands an einen für sie oder ihn einschlägigen Tarifvertrag gebunden ist, den der Verband mit einer Gewerkschaft abgeschlossen hat (Verbandtarifvertrag-Regelung)
- und wenn sie oder er nicht an einen Haustarifvertrag gebunden ist, den sie oder er als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber selbst mit einer Gewerkschaft abgeschlossen hat (Haustarifvertrag-Regelung).

Eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber ist an den Tarifvertrag eines Verbands oder an einen Haustarifvertrag auch dann gebunden, wenn sich der Tarifvertrag in der Nachwirkung befindet.

Die Übernahme der abweichenden tarifvertraglichen Regelungen ist nur innerhalb des räumlichen, fachlichen, persönlichen und zeitlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags zulässig (Baeck/Deutsch, § 7 Rn 21ff, 120). Es muss sich folglich um einen räumlich einschlägigen Flächentarifvertrag handeln, der für Krankenhäuser oder Pflegeeinrichtungen gilt. Ein von einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber geschlossener Haustarifvertrag kann nicht übernommen werden, da der Geltungsbereich eines Haustarifvertrags von vornherein auf die Betriebe der vertragsschließenden Arbeitgeberin oder des vertragsschließenden Arbeitgebers beschränkt ist. Sofern nur bestimmte Berufsgruppen von den abweichenden Regelungen erfasst werden sollen, muss sich der zu übernehmende Tarifvertrag auch auf diese beziehen.

Die zeitliche Dauer der Geltung der abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen wird von der Übernahme durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung bzw. durch Einzelvereinbarung miterfasst (Anzinger/Koberski, § 7 Rn 75, 85; Baeck/Deutsch, § 7 Rn 30, 120).

Auch ein nach § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz nachwirkender Tarifvertrag ist als eine abweichende Regelung im Sinne des § 7 ArbZG aufzufassen. Nach dem Ablauf eines Tarifvertrags tritt nämlich die sogenannte Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz ein, d.h. es gelten die Tarifnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Diese Überbrückungsfunktion des Tarifvertragsgesetzes gilt auch in Bezug auf Tarifverträge, die die Tarifdispositivität des

staatlichen Arbeitsrechts nutzen (Baeck/Deutsch, § 7 Rn 31 und 126). Dies ist bei Tarifverträgen, die Abweichungen vom ArbZG vorsehen, der Fall.

Der einbezogene Tarifvertrag muss aber bestimmt sein. Die Übernahme der vom ArbZG abweichenden Regelungen kann entweder durch Bezugnahme oder durch wörtliche Wiedergabe der entsprechenden Regelungen in der Übernahmevereinbarung mit genauer Bezeichnung des Tarifvertrags erfolgen. Wird in der Betriebsvereinbarung lediglich auf einen Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung verwiesen (dynamische Verweisung), ist dies unzulässig. Andernfalls würden sich die Betriebspartnerinnen oder Betriebspartner ihrer gesetzlichen Formsetzungsbefugnis entziehen (BAG, 23.6.1992 - 1 ABR 9/92, NZA 1993, 229). Eine entsprechende Betriebsvereinbarung ist deshalb rechtsunwirksam, soweit sie einen zukünftigen, noch nicht feststehenden Inhalt in Bezug nimmt. Im Übrigen bleibt sie rechtswirksam und wird in eine statische Verweisung auf den zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung bestehenden Zustand umgedeutet (Anzinger/Koberski, § 7 Rn 79).

3.1.2 Gegenstand der Übernahme

Gegenstand der Übernahme sind die abweichenden Regelungen gemäß § 7 Abs. 1, 2 oder 2a ArbZG. Demnach sind insbesondere vergütungsrechtliche Regelungen vom Wirkungsbereich des § 7 Abs. 3 ArbZG ausgeschlossen. Es gilt insoweit § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wonach Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sein können. § 7 Abs. 3 Satz 1 ArbZG bildet allein für die zulässigen Abweichungen vom ArbZG eine gesetzliche Ausnahme von § 77 Abs. 3 BetrVG.

Enthält der Tarifvertrag mehrere abweichende Regelungen, können diese einzeln oder insgesamt übernommen werden. Die einzelne abweichende Regelung ist jedoch in ihrer Gesamtheit zu übernehmen, ohne dass sachlich zusammengehörende Teile herausgenommen werden; Änderungen, Erweiterungen oder Streichungen von einzelnen Bestandteilen, wie z. B. besondere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz bei der Opt-out-Regelung, sind nicht zulässig. Ausnahmen davon sind nur möglich, sofern sie für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer günstiger sind.

3.1.3 Umsetzung durch Dienst- oder Betriebs- bzw. arbeitsvertragliche Einzelvereinbarung

Besteht ein Personal- oder Betriebsrat, ist für die Übernahme der abweichenden Regelungen eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung gem. § 77 Abs. 2 BetrVG abzuschließen. Besteht keine Arbeitnehmervertretung, ist eine schriftliche arbeitsvertragliche Einzelvereinbarung zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zulässig.

Im Interesse der die Übernahme abschließenden Partner ist eine möglichst eindeutige Formulierung anzustreben. Die abweichenden Regelungen sollten am besten wortgleich wiedergegeben werden. Es kann auch durch genaues Zitat auf einen bestehenden Tarifvertrag Bezug genommen werden. Auslegungsschwierigkeiten zwischen den Partnern können dadurch von vornherein vermieden werden. Aber auch bei Kontrollen der zuständigen Aufsichtsbehörde kann durch eindeutige Formulierungen Missverständnissen vorgebeugt werden. Liegt keine zulässige Abweichung vor und kann sie auch nicht in eine zulässige Abweichung umgedeutet werden, gelten für das Krankenhaus die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes unmittelbar.

Enthält der zu übernehmende Tarifvertrag selbst keine abweichenden Regelungen, sondern delegiert deren Abschluss auf die Betriebsebene (Betriebs- oder Dienstvereinbarung auf Grund eines Tarifvertrags gemäß § 7 Abs. 1, 2 und 2a ArbZG), kann nach § 7 Abs. 3 Satz 2 ArbZG auch in Betrieben einer nicht tarifgebundenen Arbeitgeberin oder eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers von der Delegation Gebrauch gemacht werden. Der durch den Tarifvertrag gezogene Rahmen ist dabei zu beachten.

Da nach dem Wortlaut des Arbeitszeitgesetzes ausdrücklich eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung abzuschließen ist, kann in Krankenhäusern ohne Personal- oder Betriebsrat diese tarifvertragliche Delegation nicht durch Einzelvereinbarung getroffen werden.

In Anlage 3 befindet sich ein praktisches Beispiel für eine rechtskonforme Übernahme tarifvertraglicher Regelungen im Betrieb einer nicht tarifgebundenen Arbeitgeberin oder eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers.

3.2 Genehmigung abweichender Regelungen durch die Aufsichtsbehörden

Die Aufsichtsbehörde kann grundsätzlich Ausnahmen im Rahmen von § 7 Abs. 1, 2 oder 2a ArbZG zulassen, wenn dies einen Bereich betrifft, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden (§ 7 Abs. 5 ArbZG). Dies trifft auf den Bereich der Krankenhäuser nicht zu. Hier besteht eine kaum mehr übersehbare Zahl von Tarifverträgen. Daher kann keine Aufsichtsbehörde abweichende Regelungen für Krankenhäuser zulassen. Nicht tarifgebundene Krankenhäuser können gem. § 7 Abs. 3 ArbZG selbst entscheiden, ob und welche abweichenden Regelungen übernommen werden sollen.

3.3 Zulässigkeit und Bewilligung von langen Schichten

Nach § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG bzw. ausdrücklich nach § 12 Satz 1 Nr. 4 ArbZG für Sonn- und Feiertage können Arbeitszeiten bis zu 12 Stunden aufgrund tarifvertraglicher Regelungen vereinbart werden. Fehlen diese Regelungen, die Vorrang vor einer behördlichen Bewilligung haben, weil der Betrieb nicht tarifgebunden ist oder diese Regelungen in einem übernommenen Tarifvertrag nicht vereinbart worden sind, kann die zuständige Aufsichtsbehörde Schichten mit Arbeitszeiten über 10 Stunden gem. § 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG bewilligen. Maßgebend sind die jeweiligen Umstände des Einzelfalls.

Bei der Ausübung des Ermessens hat die Aufsichtsbehörde aber die Tarifautonomie zu wahren. D. h. u. a., dass bei Vorliegen entsprechender Tarifverträge bzw. Dienst- oder Betriebsvereinbarungen oder laufenden Verhandlungen keine Bewilligungen durch die Aufsichtsbehörden erteilt werden können. Daneben sind Belegschaft bzw. Betriebsrat oder Personalrat einzubeziehen.

Sollte jedoch eine Bewilligung in Betracht kommen, sind die vom Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik beschlossenen Kriterien für die Bewilligung von langen Schichten zu berücksichtigen (siehe Kapitel 11.).

4. Praktische Fragestellungen

Im Gesundheitswesen sind zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen worden, die auf der Basis der Öffnungsklauseln des ArbZG verschiedene Arbeitszeitregelungen ermöglichen. Daneben müssen auch die Grundregeln des ArbZG beachtet werden. In der Praxis der Aufsichtsbehörden haben sich dazu viele Fragen ergeben.

In diesem Kapitel werden Antworten auf häufig auftretende Rechts- und Auslegungsfragen im Zusammenhang mit den Regelungen des ArbZG und den auf dessen Grundlage vereinbarten Tarifverträgen gegeben.

4.1 Persönlicher Geltungsbereich des ArbZG

Für wen gilt das ArbZG ?

Nach § 2 Abs. 2 ArbZG erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich des ArbZG auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsbildung volljährigen Beschäftigten. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt wird, bzw. aufgrund eines Vertrages zu fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Wesentliches Merkmal ist die Weisungsgebundenheit.

Das ArbZG gilt für:

- entgeltliche und unentgeltliche Arbeitsverhältnisse,
- faktische und mittelbare Arbeitsverhältnisse,
- Haupt- und Nebenberuf,
- befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse,
- Voll- und Teilzeitverhältnisse,
- Probe-, Aushilfs- und Leiharbeitsverhältnisse.

Gilt das ArbZG für:

Für den Bereich der Einrichtungen des Gesundheitswesens ist von besonderer Bedeutung, dass vom Anwendungsbereich des ArbZG bestimmte Personenkreise ausgeschlossen sind. Gemäß § 18 ArbZG sind dies:

- **Chefärztinnen, Chefärzte?**
 - Chefärztinnen, Chefärzte, § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG gilt unabhängig von der Form, in der die Einrichtung (öffentlich-rechtlich, kirchlich oder privat) betrieben wird. Unter einer Chefärztin oder einem Chefarzt versteht man regelmäßig die ärztliche Leiterin oder den ärztlichen Leiter einer Krankenhausabteilung, die oder der dort die Gesamtverantwortung für die Patientenversorgung trägt und Vorgesetzte oder Vorgesetzter des ärztlichen und nichtärztlichen Personals ist.
- **Leitende Angestellte?**
 - Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG; maßgebliches Abgrenzungskriterium ist die unternehmerähnliche Funktion insbesondere Personalhoheit und hohes Maß an Entscheidungsfreiheit.
- **Dienststellenleitungen?**
 - Dienststellenleitungen, deren ständige Vertretungen und Beschäftigte mit Entscheidungsbefugnissen in Personalangelegenheiten, § 18 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG. Die Anwendung dieser Vorschrift setzt ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis voraus. Beschäftigte mit Personalentscheidungsbefugnis sind in der

Regel Leitungen von Personalstellen, z.B. die Pflegedienstleitung, die als Mitglied der Personalleitung selbständige Personalentscheidungen treffen kann; Personalangelegenheiten im Sinne des § 18 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG sind mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten.

Gelten besondere Regelungen für werdende und stillende Mütter?

Abweichend von den Regelungen des ArbZG gelten für Schwangere und stillende Mütter erheblich schärfere Schutzbestimmungen hinsichtlich der zulässigen Tageshöchst Arbeitszeit, der Nachtarbeit, der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten.

Schwangere und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit und grundsätzlich nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden (§ 8 Mutterschutzgesetzes - MuschG).

Mehrarbeit im Sinne des MuschG ist für minderjährige Frauen jede Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche (einschließlich Sonntag), für volljährige Frauen von mehr als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche.

Das grundsätzliche Beschäftigungsverbot für Sonn- und Feiertage gilt für Beschäftigte in Krankenhäusern und stationären Pflegeeinrichtungen nicht. Schwangere und Stillende können in diesen Bereichen auch sonntags eingesetzt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird (§ 8 Abs. 4 MuSchG).

Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Mehrarbeits- und Nachtarbeitsverbot zulassen.

4.2 Abweichungen in außergewöhnlichen Fällen und Notfällen

Wann liegt ein außergewöhnlicher Fall oder Notfall vor?

Nach § 14 ArbZG kann in außergewöhnlichen Fällen und in Notfällen ohne behördliche Genehmigung von einzelnen Vorschriften des ArbZG abgewichen werden. Dies gilt

- für vorübergehende Arbeiten, die unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind,
- wenn eine verhältnismäßig geringe Anzahl von Beschäftigten mit Arbeiten beschäftigt werden, deren Nichterledigung das Arbeitsergebnis gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden haben würde oder
- bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen an einzelnen Tagen, wenn der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

Krankenhäuser müssen als originäre Aufgabe permanent auf Notfälle eingerichtet sein und diese bei der Erstellung von Dienstplänen abdecken. Medizinische Einsätze sind weitgehend einplanbare Ereignisse und dementsprechend keine „Notfälle“ im Sinne des § 14 ArbZG.

In Notaufnahmen und Intensivstationen kommen Ausnahmen nach §14 ArbZG damit für den Regelbetrieb nicht in Betracht.

4.3 Abweichungen durch Tarifvertrag

Kann durch Tarifvertrag vom ArbZG abgewichen werden?

Grundsätzlich wird der Mindeststandard des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes für alle volljährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. oben § 2 ArbZG) durch das ArbZG geregelt. Abweichungen von diesen Grundnormen sind zunächst dem Verordnungsgeber oder den staatlichen Aufsichtsbehörden vorbehalten. Durch das ArbZG werden die Tarifvertragsparteien ermächtigt, in bestimmtem Umfang abweichende Regelungen zu treffen. Wenn die Tarifpartner diese Möglichkeit im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung nutzen (Tariföffnungsklauseln der §§ 7, 12 ArbZG), gehen die abgeschlossenen Tarifnormen den gesetzlichen Bestimmungen vor. Außer in den gesetzlich geregelten Ausnahmemöglichkeiten dürfen diese jedoch Mindeststandards des ArbZG nicht unterschreiten.

Daraus folgt: wenn gültige Tarifverträge vorliegen, treten die gesetzlichen Mindestvorschriften des ArbZG in dem Umfang zurück, in dem der Tarifvertrag zulässigerweise Arbeitszeitregelungen trifft (Ermächtigungsvoraussetzungen plus hinreichender inhaltlicher Bestimmtheit).

Kann ein Tarifvertrag durch nicht tarifgebundene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übernommen werden?

Ein solcher Tarifvertrag kann von nicht tarifgebundenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern übernommen werden, sofern es sich um tarifvertragliche Regelungen gemäß § 7 Abs. 1, 2 und 2a ArbZG handelt, auf dessen Geltungsbereich sich nicht tarifgebundene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beziehen wollen. Der Geltungsbereich eines Tarifvertrages differenziert nach:

- fachlichen bzw. betrieblichen, d.h. für welchen Beschäftigungssektor oder für welche Tätigkeiten (z. B. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, ärztlicher Dienst und Pflegedienst),
- persönlichen, d. h. für wen (z. B. Ärztinnen und Ärzte, Pflegepersonal) und
- räumlichen Geltungsbereich, d. h. in welchem Einzugsgebiet (z. B. Bund, Länder).

Ob diese Voraussetzungen vorliegen, ist auf Anfrage im Einzelfall durch die Aufsichtsbehörde zu prüfen. Hierzu wird auf die Ausführungen in Kapitel 3. verwiesen.

Können Ausnahmen nach § 15 Abs. 2 ArbZG bewilligt werden, wenn in tarifgebundenen Unternehmen keine Lösung durch Tarifvertrag gefunden wurde?

Für die Anwendung des § 15 Abs. 2 ArbZG in Einrichtungen des Gesundheitswesens besteht grundsätzlich wenig Spielraum. Einer Bewilligung nach § 15 Abs. 2 ArbZG sind strenge Grenzen gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Tarifabweichungsbefugnisse nach § 7 ArbZG einen breiten Spielraum beinhalten, innerbetrieblich Arbeitszeit zu gestalten. Sofern die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tariflich nicht gebunden ist, kann sie oder er im Geltungsbereich eines Tarifvertrages in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder, sofern kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Regelungen übernehmen. Da mittlerweile Tarifverträge für den Krankenhausbereich abgeschlossen wurden, ist die Inbezugnahme eines Tarifvertrages für die Arbeitszeitgestaltung von nicht tarif-

gebundenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern möglich, sodass die Voraussetzungen für § 15 Abs. 2 ArbZG in der Regel nicht vorliegen.

Gleichwohl ist bei Antragstellung nach § 15 Abs. 2 ArbZG der Einzelfall zu prüfen. Es kommt auf die konkreten Umstände an. Nach § 15 Abs. 2 ArbZG kommt eine Ausnahmegewilligung nur in Betracht, wenn für den in Frage stehenden Fall eine Ausnahme oder Abweichungsbefugnis im ArbZG nicht vorgesehen ist oder die vorgesehenen Maßnahmen nicht ausreichen. Liegen die Tatbestandsvoraussetzungen vor, kann die Erteilung einer Bewilligung in besonderen Ausnahmefällen gerechtfertigt sein. Das erfordert für die Aufsichtsbehörde eine genauere Kenntnis der tatsächlichen Voraussetzungen und Bedingungen im oben genannten Sinne, um den Handlungsspielraum für die Arbeitszeitgestaltung des Unternehmens unter der Maßgabe des öffentlichen Interesses beurteilen zu können.

4.4 Tägliche Arbeitszeit

Wie berechnet sich die tägliche Höchstarbeitszeit?

In den Grundnormen des ArbZG sind für die Einrichtungen des Gesundheitswesens keine spezifischen Regelungen über die tägliche Arbeitszeit getroffen worden. Dementsprechend gilt hier wie für alle Beschäftigten: Die tägliche Arbeitszeit beginnt im Anschluss an eine ausreichende Ruhezeit im Sinne des § 5 ArbZG mit der Arbeitsaufnahme. Die Tagesarbeitszeit darf 8 Stunden bzw. bei entsprechendem Zeitausgleich 10 Stunden täglich nicht überschreiten. Im Anschluss an eine darauffolgende Ruhezeit kann eine neue Tagesarbeitszeit beginnen.

Grundsätzlich sind alle Arbeitszeiten auf die tägliche Höchstarbeitszeit anzurechnen (Heranziehungszeiten in der Rufbereitschaft, Arbeitszeiten bei verschiedenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Notarzdienste in Beschäftigungsverhältnissen).

Sind Umkleidezeiten Arbeitszeit im Sinne des ArbZG?

Auch An- und Auskleidezeiten der Beschäftigten können Arbeitszeit im Sinne des ArbZG sein. Dies gilt z. B. wenn aus hygienischen Gründen das Tragen einer besonderen Berufskleidung vorgeschrieben ist. Umkleidezeiten gehören zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung ist nur dann nicht lediglich im Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann (*BAG, 11.10.2000 – 5 AZR 122/99, BAG, 10.11.2009 - 1 ABR 54/08, LAG München, 01.03.2011 – 6 Sa 969/10*)

Sind Zeiten der Teilnahme an Betriebsversammlungen Arbeitszeit im Sinne des ArbZG?

Die Zeit der Teilnahme an Betriebsversammlungen ist Arbeitszeit im Sinne des ArbZG. Sie erfüllt nicht die Kriterien einer Ruhepause oder Ruhezeit. Sie dient vielmehr gerade dem Ziel, dass sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit betrieblichen Fragen beschäftigen muss, so dass sie als Arbeitszeit zu werten ist (*OVG NRW, 10.05.2011 - 4 A 1403/08*).

Können Urlaubs- und Krankheitstage bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit als Ausgleichstage berücksichtigt werden?

Urlaubs- und Krankheitstage können nicht als Ausgleichstage herangezogen werden. Nach Art. 16 EG-Arbeitszeitrichtlinie können die nach Art. 7 EG-Arbeitszeitrichtlinie gewährten Zeiten des bezahlten Urlaubs und Krankheitszeiten bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenhöchstarbeitszeit (Art. 6 EG-Arbeitszeitrichtlinie) nicht berücksichtigt werden bzw. sind neutral. Im Übrigen besteht an Urlaubs- und Krankheitstagen keine Arbeitsverpflichtung, so dass im Umkehrschluss ihre Anrechnung als Ausgleichstage nicht zulässig ist.

Mit der Frage, wie Urlaubstage, auf die ein Anspruch besteht, im Kontext von § 3 ArbZG zu bewerten sind, hat sich das LAG Brandenburg (Urteil vom 27.05.2005 - 5 Sa 141/04) auseinandergesetzt. Im Unterschied zur Mindestforderung der EG-Arbeitszeitrichtlinie von 4 Wochen bezahltem Urlaub legt das LAG Brandenburg die konkrete Anzahl der vertraglich vereinbarten bezahlten Urlaubstage zugrunde.

Der Arbeitgeberin und dem Arbeitgeber steht ein Wahlrecht für die Durchschnittsberechnung zu. Bei der Durchschnittsberechnung können Urlaubs- und Krankheitstage entweder in der Weise berücksichtigt werden, dass diese Tage mit einer fiktiven Arbeitszeit von 8 Stunden angesetzt werden, um sie zu neutralisieren, oder dass diese Zeiten bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstage abgezogen werden, mit der Folge, dass sich der Ausgleichszeitraum um einen entsprechenden Zeitraum verlängert.

Können Sonn- und Feiertage bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit als Ausgleichstage berücksichtigt werden?

Da gesetzlich anerkannte Feiertage keine Werkstage sind, können diese definitionsgemäß nicht als Ausgleichstage herangezogen werden. Gleiches gilt auch für Sonntage, insbesondere da das ArbZG Sonderregelungen für den Ausgleich von Sonn- und Feiertagsbeschäftigung vorsieht (§§ 11, 12 ArbZG).

Wie hoch ist die maximal zulässige werktägliche Arbeitszeit, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zwei Beschäftigungsverhältnisse eingegangen ist?

Die Arbeitszeiten einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers mit mehreren Arbeitsverhältnissen dürfen weder einzeln noch in der Summe die zulässige Höchstarbeitszeit in § 3 ArbZG überschreiten. Bei zwei oder mehreren Arbeitsverhältnissen sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nebeneinander für die Beachtung der Höchstarbeitszeiten und den Ausgleich von Arbeitszeiten, die werktäglich 8 Stunden überschreiten, verantwortlich.

Um zu verhindern, dass die tatsächliche Beschäftigung die gesetzliche Höchstgrenze überschreitet, wenn neben der Hauptbeschäftigung noch weitere Arbeitsverhältnisse bestehen, schreibt § 2 Abs. 1 ArbZG vor, dass Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusammenzurechnen sind.

4.5 Nacht- und Schichtarbeit

Wie ist Nacht- und Schichtarbeit zu gestalten?

Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer ist unter Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu gestalten (*siehe hierzu z. B. BAUA-Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit*). Einige wichtige arbeitswissenschaftliche Kriterien zur Schichtplangestaltung sind:

- ungünstige Schichtfolgen vermeiden, Vorwärtswechsel der Schichten (Früh- / Spät- / Nachtschichten),
- Frühschichtbeginn nicht zu früh,
- keine Massierung von Arbeitszeiten; keine Arbeitsperiode von acht oder mehr Arbeitstagen,
- Regelmäßigkeit in der Schichtenfolge,
- regelmäßig freie Wochenenden,
- keine dauerhafte Nachtschicht,
- Begrenzung der Anzahl aufeinander folgender Nachtschichten, in der Regel nicht mehr als zwei bis vier Nachtschichten in Folge,
- im Anschluss an die Nachtarbeit eine möglichst lange Ruhephase (möglichst 24 Stunden) anschließen.

Was ist Schichtarbeit?

Für den Begriff „Schichtarbeit“ ist wesentlich, dass eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblich längeren Zeitraum als die tatsächliche Arbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers hinaus anfällt und daher von mehreren Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geordneten zeitlichen Reihenfolge, teilweise auch außerhalb der allgemein üblichen Arbeitszeit erbracht wird. Bei der Schichtarbeit arbeiten nicht sämtliche Beschäftigte eines Betriebes zur gleichen Zeit, sondern ein Teil arbeitet, während der andere Teil arbeitsfreie Zeit hat. Die Arbeit muss dabei nach einem Schichtplan erfolgen, wobei nicht erforderlich ist, dass dieser von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vorgegeben ist (*vgl. BAG, 08.07.2009 – 10 AZR 589/08 - Rn 19, 26 ff., BAG, 24.03.2010 - 10 AZR 570/09*).

Was ist unter dem Begriff Wechselschicht zu verstehen?

Wechselschicht liegt vor, wenn mindestens zwei Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ein und dieselbe übereinstimmende Arbeitsaufgabe erfüllen, in dem sie sich nach einem feststehenden und für sie überschaubaren Plan ablösen.

Sind Beschäftigte des Gesundheitswesens Nachtarbeitnehmer?

Nachtarbeitnehmerinnen oder Nachtarbeitnehmer sind Personen, die normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder an jährlich mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr Nachtarbeit leisten (§ 2 Abs. 5 ArbZG).

Nachtarbeit im Sinne des § 6 ArbZG liegt vor, wenn in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr des folgenden Tages mehr als 2 Stunden gearbeitet wird (§ 2 Abs. 3 und 4 ArbZG). Auch Bereitschaftsdienststunden, die in der Nachtzeit geleistet werden, sind in vollem Umfang Nachtarbeitsstunden (*BAG 23.02.2011- 10 AZR 579/09*). Sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind, sind Beschäftigte im Gesundheitswesen Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer.

Wie lange darf eine Nachtarbeitnehmerin bzw. ein Nachtarbeitnehmer täglich arbeiten?

Bei Nachtarbeit liegt die Grenze der höchstzulässigen Arbeitszeit bei 8 Stunden. Eine Verlängerung auf 10 Stunden ist nur dann zulässig, wenn innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen durchschnittlich 8 Stunden täglich erreicht werden (§ 6 Abs. 2 ArbZG).

Gibt es eine spezielle arbeitsmedizinische Untersuchung für Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer?

Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer haben das Recht sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Abständen, mindestens aber alle drei Jahre einmal, arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Beschäftigte, die älter als 50 Jahre alt sind, können sich sogar einmal jährlich untersuchen lassen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Kosten zu tragen. Die Untersuchung kann auch durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt durchgeführt werden.

Sind Dauernachtwachen zulässig?

Dauernachtwachen sollten nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen vermieden werden.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin empfiehlt, nicht mehr als 4 Nachtschichten in Folge zu arbeiten (*Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit; Dortmund, 9. Auflage, 2005*).

Wann können Beschäftigte, die Nachtarbeit leisten, ihre Versetzung in eine Tagschicht verlangen?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn diese dies verlangen und wenn

- nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder im Haushalt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine schwerpflegebedürftigen Angehörige oder einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, die oder der nicht von einer oder einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann und
- der Umsetzung nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Dringende betriebliche Erfordernisse liegen nur dann vor, wenn zur Realisierung der Umsetzung umfangreiche betriebsorganisatorische oder auch umfangreiche personelle Maßnahmen hinsichtlich anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgeführt werden müssen.

Stehen der Umsetzung der Nachtarbeitnehmerin oder des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören, der der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten kann (§ 6 Abs. 4 ArbZG).

Erhalten Beschäftigte einen besonderen Ausgleich für Nachtarbeit?

Um die Belastung durch Nachtarbeit auszugleichen und den Beschäftigten die Möglichkeit zu einer ausreichenden Erholung zu bieten, muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, sofern keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, der Nachtarbeitnehmerin und dem Nachtarbeitnehmer als Ausgleich für die in

Nachtarbeit geleisteten Arbeitsstunden einen angemessenen, bezahlten Zeitausgleich durch zusätzliche freie Tage gewähren (§ 6 Abs. 5 ArbZG). Dabei ist beim Bereitschaftsdienst darauf zu achten, dass der Bereitschaftsdienst in der Nachtzeit in seiner gesamten Dauer entsprechend auszugleichen ist, unabhängig davon, in welchen Arbeitsstunden tatsächlich Arbeitsleistung erbracht wurde (*BAG 23.02.2011 - 10 AZR 579/09*). Alternativ kann auch ein Zuschlag ausgezahlt werden.

Zudem ist sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu Aufstieg fördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Beschäftigten.

4.6 Ruhepausen

Was ist eine Ruhepause?

Ruhepausen sind im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit während der Arbeitszeit, in denen der Beschäftigte von jeder Leistung freigestellt ist und selbst darüber entscheidet, wie und wo er die arbeitsfreie Zeit zur Erholung verbringt. Pausen sollen Zeit zur Erholung und zum Essen bieten (§ 4 ArbZG).

Entscheidendes Merkmal der Ruhepause ist, dass die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zur Arbeit bereitzuhalten, freigestellt sind. (*BAG, 13.10.2009 - 9 AZR 139/08; OVG NRW, 10.05.2011 - 4 A 1403/08*).

Wann muss eine Ruhepause genommen werden?

Ruhepausen sind ab einer Gesamtarbeitszeit von 6 Stunden vorgeschrieben, können aber durchaus auch bei einer kürzeren Arbeitszeit sinnvoll sein. Bei einer Gesamtarbeitszeit von 6 bis 9 Stunden müssen mindestens 30 Minuten Pause, bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden mindestens 45 Minuten Ruhepause gewährt werden.

Je nach Tätigkeit sind unter Umständen zusätzliche Erholungszeiten notwendig, die die Folgen der Arbeitsbelastung auf ein zumutbares Maß beschränken sollen. Spezielle weitergehende gesetzliche Pausenregelungen gibt es für Mütter im Mutterschutzgesetz, sowie für Jugendliche im Jugendarbeitsschutzgesetz.

Kann eine Ruhepause auch am Anfang oder am Ende der Arbeitszeit genommen werden?

Nein. Die Ruhepause soll während der Arbeitszeit genommen werden und muss die Arbeit unterbrechen (§ 4 ArbZG). Die Arbeit darf also weder mit einer Ruhepause beginnen, noch darf sie mit einer solchen enden.

Wie lange muss eine Ruhepause mindestens sein?

Bei einer Gesamtarbeitszeit von 6 bis 9 Stunden müssen mindestens 30 Minuten Pause gewährt werden. Bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden verlängert sich die Pausenzeit auf mindestens 45 Minuten.

Die Pause kann auch in Teilabschnitte aufgeteilt werden. Grundsätzlich muss aber jeder Pausenabschnitt mindestens 15 Minuten dauern.

Es besteht über § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG die Möglichkeit, durch Tarifvertrag Kurzpausen einzuführen, wobei die Mindestdauer einer Kurzpause 5 Minuten nicht unterschreiten sollte. Außerdem muss zumindest eine der Unterbrechungen so lang sein, dass die notwendige Nahrungsaufnahme in einer der Gesundheit dienenden Weise ermöglicht wird. Abweichungen von den Pausenregelungen des § 4 ArbZG sind auch über § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG möglich. Der Tarifvertrag muss über eine Öffnungsklausel verfügen und der Wegfall der zusammenhängenden Pause muss mit der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt in einer Gefährdungsbeurteilung betrachtet werden.

Muss die Ruhepause immer zu einem bestimmten Zeitpunkt festgelegt und / oder genommen werden?

Für den Fall, dass kein konkreter Pausenzeitpunkt geregelt werden kann oder soll, reicht es aus, bei Beginn der Tätigkeit einen zeitlichen Rahmen festzulegen, in dem die Pause gewährt wird (sogenannter Pausenkorridor).

Wie kann eine Ruhepause sichergestellt werden, wenn in der Nachtschicht nicht ausreichend Arbeitskräfte auf der Station sind?

Ruhepausen dienen der Erholung. Sie stehen deshalb den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur freien Verfügung. Eine Arbeitsleistung darf nicht verlangt werden.

Notfalls muss dieses durch entsprechende organisatorische Maßnahmen (z. B. Springer) gewährleistet werden.

Wie kann eine Ruhepause im Bereitschaftsdienst gewährleistet werden?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann kraft seines Weisungsrechts während des Bereitschaftsdienstes wirksam Pausen anordnen, indem im Voraus Unterbrechungen des Bereitschaftsdienstes festgelegt werden während derer die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat (BAG, 16.12.2009 - 5 AZR 157/09).

4.7 Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft

Welche Zeiten sind bei Arbeitsperioden mit Bereitschaftsdienst zur Berechnung der Gesamtarbeitszeit einzubeziehen?

Grundsätzlich gilt, Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft sind Arbeitszeit. Mit Ausnahme der Pausen sind alle Zeiten der Anwesenheit, ob aktiv oder inaktiv zu berücksichtigen. Auch auf den zeitlichen Anteil inaktiver Zeiten kommt es dabei nicht an. Die Frage des Umfangs der Inanspruchnahme ist für die Prüfung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten und nach den einschlägigen Tarifnormen als Grundlage der Vergütungsberechnung von Bedeutung (*EuGH, 09.09.2003 - C 151/02, sog. Jaeger-Urteil*).

Wie hoch darf die maximale Anzahl der Bereitschaftsdienste nach einem Tarifvertrag sein?

Die maximale Anzahl der Bereitschaftsdienste wird im Tarifvertrag geregelt. Für die Aufsichtsbehörden kommt es dabei aber weniger auf die Anzahl der Bereitschaftsdienste an, entscheidend ist die tatsächliche Arbeitszeit.

Auch wenn die tarifliche Regelung eine Begrenzung der Anzahl der Bereitschaftsdienste pro Monat vorgibt, führt die Anzahl der tatsächlich geleisteten Bereitschaftsdienste nicht unbedingt zu einer Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten im Ausgleichszeitraum. Für die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten

ist die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit maßgebend (48 Stunden im Ausgleichszeitraum bzw. bei Opt-out-Regelung entsprechend mehr), bei der die Bereitschaftsdienststunden gezählt werden.

Ab wann kann von einem erheblichen Anteil im Sinne des § 7 Abs.1 Nr.1 ArbZG gesprochen werden?

Der Begriff „erheblich“ bedeutet, dass die Zeiten der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes einen Umfang erreichen, der die Verlängerung der Arbeitszeit arbeitsschutzrechtlich unbedenklich erscheinen lässt (vgl. Anzinger/Koberski ArbZG, § 7 Rn 23; Baeck/Deutsch ArbZG, § 7 Rn 50). In der Kommentierung wird ein Anteil von ca. 30 % als ausreichend angesehen, um dieses Merkmal zu erfüllen. Das BAG hat entschieden (*BAG, 24.01.2006 - 1 ABR 6/05*), dass im Rettungsdienst bei einer täglichen Arbeitszeit von 11 Stunden und einem Anteil von 3 Stunden Arbeitsbereitschaft (= 27 %) die Erheblichkeit zu bejahen ist. Das Gericht hat - ohne näher darauf einzugehen - ausdrücklich offen gelassen, ob ein Anteil von 27 % Arbeitsbereitschaft auch bei längeren Gesamtarbeitszeiten noch als erheblich zu betrachten ist. Je länger die tägliche Arbeitszeit insgesamt dauert, desto intensiver ist zu prüfen, ob die Verlängerung der Arbeitszeit unbedenklich und damit der Anteil an Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst erheblich ist. Dies kann auch bedeuten, dass der Anteil mehr als 30 % betragen muss.

Weitere Ausführungen hierzu sind im Kapitel 2. „Rechtliche Rahmenbedingungen: Die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben“ zu finden.

Kann bei Kombination von Bereitschaftsdienst und Vollarbeit in einem Tarifvertrag eine tägliche Vollarbeit von 10 Stunden vorgegeben werden?

Nach § 3 ArbZG darf die tägliche Arbeitszeit maximal 10 Stunden betragen. Nach § 7 Abs. 1 Ziffer 1 a ArbZG kann die Arbeitszeit verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft fällt.

Eine Regelung, nach der vorgesehen ist, dass die 10 Stunden überschreitende Arbeitszeit im Bereitschaftsdienst geleistet wird, entspricht, wenn die übrigen Kriterien erfüllt sind, insoweit dem ArbZG.

Muss bei Anordnung von Bereitschaftsdienst im Anschluss an die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ein erkennbarer Wechsel zwischen Vollarbeit und Bereitschaftsdienst erfolgen?

Ist für eine Angestellte oder einen Angestellten Bereitschaftsdienst im Anschluss an die Regelarbeitszeit angeordnet, kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, wenn über den Ablauf der Regelarbeitszeit hinausgehend noch Arbeit anfällt, den bereits festgelegten Bereitschaftsdienst in Anspruch nehmen. Er ist nicht darauf angewiesen, insoweit Überstunden anzuordnen.

Zeiten der tatsächlich in Anspruch genommenen Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes können sich aus arbeitsorganisatorischen Gründen unmittelbar an die reguläre Arbeitszeit anschließen. Unter der Voraussetzung, dass die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt, kann Bereitschaftsdienst auch dann von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angeordnet werden, wenn früher für den gleichen Zeitraum Überstunden angeordnet worden waren.

Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber dürfen grundsätzlich in Ausübung ihres Weisungsrechts bestimmen, welche Art von Leistungen die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer zu erbringen haben. Sie dürfen also entweder Rufbereitschaft, Bereit-

schaftsdienst oder Überstunden anordnen und sind auch berechtigt, die in einem Dienstplan im Voraus getroffene Anordnung zu ändern. Statt der zunächst dienstplanmäßig vorgesehenen Rufbereitschaft können z.B. auch Überstunden angeordnet werden. Gebunden seien Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei ihrer Entscheidung nur durch Gesetz, Kollektiv- und Einzelarbeitsvertragsrecht (*BAG, 25.04. 2007- 6 AZR 799/06*).

Da die Anordnung von Bereitschaftsdiensten in der Praxis regelmäßig mit einer Verlängerung der Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG einhergeht, müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in diesen Fällen insbesondere die Voraussetzungen der entsprechenden tarifvertraglichen Grundlagen (z. B. Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, Durchführung einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG, Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten) erfüllen.

Kann der Bereitschaftsdienst dem Abschnitt Vollarbeit vorausgehen?

Diese Frage kann nur im Einzelfall anhand des jeweils geltenden Tarifvertrages überprüft werden. Trifft der Tarifvertrag keine Regelungen zur Kombination von Vollarbeit und Bereitschaftsdienst, so sind zumindest die Vorgaben der sich der täglichen Arbeitszeit anschließenden 11-stündigen Ruhezeit (§ 7 Abs. 9 ArbZG) und des erheblichen Bereitschaftsdienstanteils zu berücksichtigen.

4.8 Rufbereitschaft

Wie ist Rufbereitschaft definiert?

Rufbereitschaft, Ruf- oder Hintergrunddienst sind gesetzlich nicht definiert. Das BAG hat die Rufbereitschaft dadurch vom Bereitschaftsdienst bzw. von der Arbeitszeit abgegrenzt, dass sich der Mitarbeiter in der Zeit, für die Rufbereitschaft angeordnet ist, nicht in der Einrichtung aufhalten muss, sondern seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen kann (*BAG, 31.01.2002 - 6 AZR 214/00*).

Die Definition der Rufbereitschaft findet sich grundsätzlich in Tarifverträgen, so z. B. im TVÄ (MB/VKA): „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).“

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Die Rufbereitschaft zählt zur Ruhezeit, solange kein Arbeitsabruf erfolgt. Der Arbeitsabruf unterbricht die Ruhezeit und zählt zur Arbeitszeit.

Was zählt in der Rufbereitschaft als Arbeitszeit (Inanspruchnahme)?

Wie sich Inanspruchnahmen definieren, also wann eine Inanspruchnahme beginnt oder endet, ist arbeitszeitrechtlich nicht bestimmt. Nach der Entscheidung des AG Frankfurt (*22 Ca 5019/07*; siehe auch *BAG, 23.09.2010 - 6 AZR 330/09 Rn. 15*) gilt bereits die telefonische oder Online-Beratung ohne Einsatz vor Ort als Inanspruchnahme und damit als Arbeitszeit. Die Unterbrechung der Ruhezeit tritt bereits mit dem Telefonanruf ein (*AG Frankfurt, 22 Ca 5019/07*).

Muss trotzdem zu Patienten / zu Betreuenden oder zu der Ein-

richtung gefahren werden, ist auch die Wegezeit ebenso wie der Arbeitseinsatz vor Ort Arbeitszeit. Die Belastung durch Wegezeiten im Rahmen der Rufbereitschaft entspricht nicht dem Charakter einer Ruhezeit nach dem ArbZG - der Beschäftigte kann nicht mehr frei über seine Zeit verfügen, er ist im Arbeitseinsatz, er steht der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt des Anrufs zur Verfügung.

Wie berechnet sich die tägliche Höchstarbeitszeit bei Rufbereitschaft?

Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch tarifliche Regelungen überschritten werden (§ 7 Abs. 2 Ziffer 3 ArbZG). Davon ist in den meisten Tarifverträgen Gebrauch gemacht worden, so dass die tägliche Arbeitszeit durch Rufbereitschaft über 10 Stunden verlängert werden kann (so z. B. im TVöD; MB/VKA; MB/TdL, AVR). In diesen Fällen ist besonders darauf zu achten, dass die durchschnittliche 48-Stunden-Woche im Ausgleichszeitraum eingehalten wird.

Kann bei Rufbereitschaft eine Opt-out-Regelung getroffen werden?

Bei Rufbereitschaft ist eine Opt-out-Regelung ausgeschlossen. Diese ist nur im Zusammenhang von Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft möglich.

Unter welchen Voraussetzungen ist eine Verkürzung der Ruhezeit bei Rufbereitschaft möglich?

Das ArbZG bestimmt, dass in Einrichtungen des Gesundheitswesens nach § 5 Abs. 3 ArbZG die Ruhezeit bei Rufbereitschaft grundsätzlich verkürzt werden kann. Dabei ist aber zu beachten, dass die Beschäftigten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 5,5 Stunden erhalten und die Kürzungen der Ruhezeit zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

Auch in Tarifverträgen können Regelungen zur Kürzung der Ruhezeit vereinbart werden (§ 7 Abs. 2 Ziffer 1 ArbZG).

Wird die tägliche Arbeitszeit nach § 7 ArbZG in Tarifverträgen über 12 Stunden verlängert, muss im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit eine mindestens 11-stündige ununterbrochene Ruhezeit erfolgen (§ 7 Abs. 9 ArbZG).

4.9 Möglichkeiten zur Regelung von langen Schichten

Ist es möglich in Tarifverträgen 12-Stunden-Schichten zu vereinbaren?

Nach § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG können in Tarifverträgen oder aufgrund eines Tarifvertrages in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen für Einrichtungen des Gesundheitswesens auch Arbeitszeiten über 10 Stunden hinaus festgelegt werden, sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird.

Können für Krankenhäuser Bewilligungen für 12-Stunden-Schichten erteilt werden?

Auch durch die Aufsichtsbehörden können nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG in Krankenhäusern Bewilligungen für 12-Stunden-Schichten erteilt werden. Allerdings darf kein Tarifvertrag (Betriebs- oder Dienstvereinbarung) bestehen, in dem solche langen Arbeitszeiten bereits geregelt sind. Zudem müssen die Voraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG erfüllt sein.

Unter welchen Voraussetzungen werden von

Die Aufsichtsbehörden der Länder bewilligen in Krankenhäusern, die als Schichtbetrieb arbeiten, Schichtzeiten mit regelmäßigen

den Aufsichtsbehörden in Krankenhäusern sogenannte lange Schichten bewilligt?

Arbeitszeiten über 10 Stunden (§ 15 Abs. 1 ArbZG) unter der Voraussetzung, dass:

- die Schichtzeit der Ausnahmegenehmigung auf maximal 13 Stunden einschließlich Pausen begrenzt ist. Die maximale Arbeitszeit liegt bei 12 Stunden.
- durch die Umstellung auf ein Zweischichtmodell zusätzliche freie Schichten für die Arbeitnehmer (längere Freizeitblöcke) eingerichtet werden.
- die maximale Beschäftigungszeit innerhalb eines 7-Tage-Zeitraums maximal 60 Stunden beträgt. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Zeitraum von 6 Monaten wird eingehalten (§ 15 Abs. 4 ArbZG).
- den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern innerhalb der verlängerten Schicht eine Ruhepause von insgesamt 45 Minuten bis zu einer Stunde gewährt wird. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte zu jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.
- die Lage und die Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten (Beginn und Ende) und die Freischichten für jeden Beschäftigten dokumentiert wird.
- die Betriebsärztin, der Betriebsarzt bzw. der betriebsärztliche Dienst im Genehmigungsverfahren beteiligt wird,
- keine entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen oder solche aus Betriebsvereinbarungen bestehen.

Die Länder haben hierzu gemeinsame Kriterien entwickelt (siehe Kapitel 11.).

Unter welchen Voraussetzungen sind in Tarifverträgen Regelungen für 24-Stunden-Dienste möglich?

Die tägliche Arbeitszeit einschließlich Bereitschaftsdienst kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung auf maximal 24 Stunden (einschließlich Ruhepausen) verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Zusätzlich wird in der Regel gefordert, dass alternative Arbeitszeitmodelle geprüft und eine Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG (Beurteilung der Arbeitsbedingungen) durchgeführt werden. Ggf. sind zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten besondere erforderliche Maßnahmen festzulegen und die Umsetzung zu kontrollieren (siehe hierzu auch Kapitel 6.2).

Kann in einem Tarifvertrag die Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit auf 24 Stunden ausschließlich der Pausen festgelegt werden?

Nach Art. 3 der EG-Arbeitszeitrichtlinie muss spätestens nach einem Zeitraum von 24 Stunden eine mindestens 11-stündige Ruhezeit gewährt werden. Das bedeutet, die Pausen müssen innerhalb dieses 24 Stunden-Zeitraums genommen werden.

Einige Tarifverträge (z.B. § 45 Abs. 3 S. 4 TVÖD) sehen als Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit 24 Stunden ausschließlich der Pausen vor. Der Tarifvertrag muss an dieser Stelle richtlinienkonform ausgelegt werden. Es besteht keine Möglichkeit,

Arbeitsperioden von mehr als 24 Stunden am Stück zuzulassen.

Dem steht nach Auffassung der Länder, aber auch des zuständigen Bundesministeriums nicht nur das deutsche Arbeitszeitrecht sondern insbesondere Art. 3 der EG-Arbeitszeitrichtlinie entgegen. Der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 9. September 2003 zum deutschen ArbZG (*EuGH, 09.09.2003, C-151/02, sog. Jaeger-Urteil, siehe dort Rn 90 ff.*) klargestellt, dass jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer pro Tag angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen müssen, die nicht nur effektiv sein, sondern auch vorbeugenden Charakter haben müssen. So soll die Gefahr einer Verschlechterung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Kumulierung von Arbeitsphasen ohne die erforderliche Ruhephase liegen kann, so weit wie möglich verringert werden. Eine ununterbrochene Arbeitsperiode von mehr als 24 Stunden steht nicht nur dem Wortlaut von Art. 3 der EU – Richtlinie, sondern insbesondere deren Sinn und Zweck entgegen.

Für die Pausen während eines Bereitschaftsdienstes kann ein Pausenkorridor benannt werden.

4.10 Opt-out

Was ist unter der Opt-out-Regelung zu verstehen?

"Opt-out" bezeichnet die Möglichkeit des Mitgliedstaates nach Artikel 22 Abs. 1 der EG-Arbeitszeitrichtlinie, den Artikel 6 zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit nicht anzuwenden, wenn sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hierzu bereit erklärt hat. Im ArbZG ist von der Möglichkeit der Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit bei dem Anfall erheblicher Anteile von Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft Gebrauch gemacht worden.

Opt-out bedeutet also, dass die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus verlängert werden bzw. die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten werden darf (§ 7 Abs. 2a, 7 ArbZG).

Unter welchen Voraussetzungen kann die Opt-out – Regelung in Anspruch genommen werden?

Die Opt-out-Regelung erfordert eine tarifvertragliche Grundlage und das schriftliche Einverständnis der oder des Beschäftigten. Es genügt nicht, wenn in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung das sog. Opt-out vereinbart wurde. (*BAG, 24.01.2006 - 1 ABR 6/05*).

Nach § 7 Abs. 7 ArbZG in Verbindung mit Abs. 2a ArbZG kommt die Inanspruchnahme der Opt-out-Regelung nur unter folgenden Voraussetzungen in Frage:

- In die Arbeitszeit muss regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen.
- Ein Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung, die aufgrund eines Tarifvertrages erlassen wurde, muss eine entsprechende Regelung enthalten.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss der Verlängerung der Arbeitszeit schriftlich zustimmen.
- Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer dürfen keine

Nachteile entstehen, wenn sie oder er sich hierzu nicht bereit erklärt oder die Einwilligung widerruft.

- Nach § 7 Abs. 7 ArbZG kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Einwilligung zu einer Opt-out-Regelung nur unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten widerrufen. Diese Frist von sechs Monaten bindet die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer und soll der Arbeitgeberin und dem Arbeitgeber mehr Planungssicherheit geben.
- Es muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

Nach zahlreichen Tarifverträgen für den Bereich der Krankenhäuser und den Arbeitsvertraglichen Richtlinien (AVR) der Diakonie und Caritas kann unter Einhaltung der festgelegten Rahmenbedingungen die Opt-out-Regelung genutzt werden.

Was versteht man unter einer Gefährdungsbeurteilung?

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das in § 5 Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung trifft, enthält keine gesetzliche Definition.

Nach Kollmer/Klindt (Kommentar zum ArbSchG, Rn 57 zu § 5) kann man die Gefährdungsbeurteilung als systematische Untersuchung zur Feststellung von Gefährdungen sowie der Bedingungen, unter denen sie wirksam werden, und die Schlussfolgerungen entsprechender Maßnahmen am jeweiligen Arbeitsplatz bezeichnen.

Ziel, Rahmenbedingungen und Anforderungen sind im Kapitel 6.2 näher ausgeführt.

Ist die in den Tarifverträgen genannte Belastungsanalyse mit der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG gleichzusetzen?

Viele Tarifverträge verweisen ausdrücklich auf § 5 ArbSchG. Es ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien die Belastungsanalyse mit der Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG gleichgesetzt haben. Dementsprechend sind in der Beratung durch die Aufsichtsbehörden die Bewertungsmaßstäbe und Kriterien im Sinne von § 5 ArbSchG zugrunde zu legen.

Bei längeren Arbeitszeiten ohne Ausgleich liegt eine höhere Gefährdung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Davon ist auch bereits der Gesetzgeber ausgegangen, der im Falle der Anwendung des § 7 Abs. 2a ArbZG besondere Regelungen zum Gesundheitsschutz gefordert hat. Die Gefährdungsbeurteilung muss daher die besondere Belastung durch überlange Arbeitszeiten berücksichtigen, die durch besondere tarifliche Ausnahmeregelungen der Arbeitszeitverlängerung entstehen.

Welche besonderen Regelungen kommen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betracht?

§ 7 Abs. 2a ArbZG verlangt zur Sicherstellung der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „besondere Regelungen“. Allgemeine Vorgaben des Arbeitsschutzrechts wie z. B. die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung reichen deshalb nicht aus. § 7 Abs. 2a ArbZG enthält jedoch auch keine speziellen Vorgaben dazu, auf welche Art und Weise die Gesundheitsgefährdung ausgeschlossen werden soll. Vom BAG wurden in seiner Entscheidung vom 23.06.2010 - 10 AZR 543/09 folgende Maßnahmen als geeignet angesehen:

- zusätzliche Pausenregelungen,
- verlängerte Ruhezeiten,
- Beschränkung der Arbeitszeitverlängerung auf bestimmte Zeiträume,
- Festlegung von Höchstgrenzen,
- besondere arbeitsmedizinische Betreuung.

4.11 Notärztinnen und Notärzte

Wie berechnet sich die Arbeitszeit bei Notarzdiensten?

Notarztdienste werden in der Regel im Rahmen der Leistungserbringung der Rettungsdienstgesetze der Länder erbracht. Wenn die Notärztinnen und Notärzte in einem Beschäftigungsverhältnis zum Leistungsanbieter stehen, gelten für sie die Regelungen des ArbZG. Die erbrachte Arbeitszeit ist nach dem ArbZG bei den täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten und auch bei der Gewährung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten zu berücksichtigen. Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind die Arbeitszeiten zu addieren (siehe dazu auch § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG).

Hierbei ist insbesondere die Einhaltung der durchschnittlichen 48-Stunden-Woche im Ausgleichszeitraum zu beachten.

Sofern der Notfalldienst in der Anordnung von Rufbereitschaft geleistet wird, sind die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme bei der Berechnung der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Können für Notärztinnen und Notärzte Ausnahmen nach § 15 Abs. 2 ArbZG erteilt werden?

Notarztstätigkeiten im Rahmen der Leistungserbringung nach den Rettungsdienstgesetzen erfüllen nicht von vornherein die Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 ArbZG.

Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Ausnahmegewilligung nach § 15 Abs. 2 ArbZG muss in jedem Einzelfall geprüft werden.

Auch bei Bewilligungen nach § 15 Abs. 2 ArbZG darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden nicht überschritten werden (§ 15 Abs. 4 ArbZG).

4.12 Aushilfsärztinnen und Aushilfsärzte / Honorarärztinnen und Honorarärzte

Können Aushilfs-/Honorarärztinnen und -ärzte in Krankenhäusern als Selbständige tätig werden?

Nach der Rechtsprechung des BAG ist nicht entscheidend, wie die Parteien ihr Rechtsverhältnis bezeichnen, sondern wie die Tätigkeit objektiv ausgestaltet ist. Wesentliche Kriterien sind der Umfang der Weisungsgebundenheit hinsichtlich Dauer, Art und Ort der Leistungserbringung und der Eingliederung in den Betrieb. Je höher der Umfang der Weisungsgebundenheit und der Eingliederung in den Betrieb ist, desto eher ist von einem Arbeitnehmerverhältnis auszugehen.

4.13 Verantwortlichkeiten

Hat die Arbeitsschutzverwaltung die Aufgabe zur Überwachung von Arbeitszeitregelungen des Tarifvertrages?

Die Tarifregelungen nach § 7 ArbZG treten an die Stelle der Grundnormen des ArbZG. Sie werden damit zu öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitnormen, deren Einhaltung durch die Aufsichtsbehörden zu überwachen ist.

Die Tariföffnungsklausel des § 7 ArbZG soll die Tarifpartner ermächtigen, unter den dort genannten Rahmenbedingungen an die Stelle konkreter gesetzlich geregelter Mindest- oder Höchstwerte ebenfalls konkrete Werte durch Tarifvertrag zu setzen. Die Konkretisierung kann auch durch eine Betriebsvereinbarung erfolgen, die sich auf eine Rahmenermächtigung in einem Tarifvertrag stützt. Bei Tarifverträgen, die nicht den gesetzlichen Vorgaben genügen, ist insbesondere auf Bundesebene oder Landesebene, zu versuchen, mit den Tarifvertragsparteien eine Klärung herbeizuführen mit dem Ziel, eine rechtskonforme Auslegung der tarifvertraglichen Regelung zu ermöglichen. Wenn eine Klärung nicht möglich ist, entfaltet die tarifvertragliche Regelung keine öffentlich-rechtliche Wirkung mit der Folge, dass die entsprechenden Grundnormen des ArbZG durch die Aufsichtsbehörden anzuwenden sind.

Mit welchen Mitteln kann die Aufsichtsbehörde ggf. gegen festgestellte Verstöße vorgehen?

Verstöße gegen Tarifnormen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen nach § 7 ArbZG werden wie Verstöße gegen die Grundnormen des ArbZG behandelt und als solche geahndet. In diesen Fällen können die Aufsichtsbehörden entsprechende Maßnahmen wie bei Verstößen gegen das ArbZG ergreifen.

Die Aufsichtsbehörde prüft daher, wenn sie eine Über- oder Unterschreitung einer Grundnorm feststellt, ob eine Ausnahme nach § 7 ArbZG zur Anwendung kommt und ob der festgestellte Sachverhalt sich innerhalb der durch die Ausnahme zugelassenen Grenzen bewegt.

Welche Pflichten treffen in der Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden die einzelne Arbeitgeberin oder den einzelnen Arbeitgeber?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Aufsichtsbehörden alle Auskünfte zu erteilen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss ihnen auf Verlangen auch Unterlagen über die Arbeitszeit, die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen aushändigen. Das Auskunftsverlangen muss nicht auf Grund einer Anordnung erfolgen.

Kommt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einem berechtigten Verlangen der Aufsichtsbehörden nicht nach, handelt sie oder er ordnungswidrig, § 22 Abs.1 Nr. 10 ArbZG.

4.14 Dokumentation der Arbeitszeiten/ Arbeitszeitaufzeichnungen

Gibt es eine Pflicht zur Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten?

Nach § 16 Abs. 2 ArbZG besteht für jede Arbeitgeberin und für jeden Arbeitgeber die Pflicht, jede über die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen. D. h. es muss nicht nur die an den Werktagen über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit, sondern auch die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen für jeden Beschäftigten durch die Arbeitgeberin oder

den Arbeitgeber dokumentiert werden.

Für die Aufzeichnung trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Verantwortung. Er kann dies grundsätzlich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer delegieren, muss dann aber durch organisatorische Maßnahmen (z. B. Stichproben) sicherstellen, dass dieser Anweisung nachgekommen wird.

Welche Anforderungen müssen die Arbeitszeitaufzeichnungen erfüllen?

Sinn und Zweck der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht ist es, eine Überwachung der Einhaltung des ArbZG durch die zuständigen Aufsichtsbehörden zu gewährleisten. Eine solche Überwachung ist nur dann möglich, wenn u. a. Beginn und Ende der Arbeitszeit bzw. die konkrete zeitliche Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft aufgezeichnet wird und sich der jeweilige abgeleistete Dienst nachvollziehbar aus den Arbeitszeitaufzeichnungen (nicht: Dienstplan) ergibt.

Wer ist für die Dokumentation der Arbeitszeiten verantwortlich, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist?

Um zu verhindern, dass die tatsächliche Beschäftigung die gesetzliche Höchstgrenze überschreitet, wenn neben der Hauptbeschäftigung noch weitere Arbeitsverhältnisse bestehen, schreibt § 2 Abs. 1 ArbZG vor, dass Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern zusammenzurechnen sind.

Zur Aufzeichnung der Arbeitszeit ist dabei diejenige Arbeitgeberin oder derjenige Arbeitgeber verpflichtet, bei dem jeweils die 8-Stunden-Grenze überschritten wird. Die Dokumentationsverpflichtung kann also unter Umständen täglich wechseln.

Jede Arbeitgeberin und jeden Arbeitgeber trifft jedoch die Pflicht zu klären, ob wegen einer anderweitigen Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers die Gefahr der Überschreitung der werktäglichen Höchstarbeitszeit besteht. Zudem ist jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber verpflichtet, eine Beschäftigung über die zulässige Arbeitszeit hinaus zu vermeiden (BVerwG, 04.07.1989; 1 C 3/87). Es ist daher sinnvoll, die Beschäftigten mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen arbeitsvertraglich zu verpflichten, die jeweils bei anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abgeleistete Arbeitszeit mitzuteilen. Das kann schon deshalb erforderlich sein, damit ein Arbeitgeber seine Aufzeichnungspflicht bei Überschreitung der 8-Stunden-Grenze erkennen kann.

Gilt die Dokumentationsverpflichtung nach dem ArbZG auch bei Vertrauensarbeitszeit?

Die Dokumentationsverpflichtung nach dem ArbZG gilt auch für Vertrauensarbeitszeiten (vgl. BAG, 06.05.2003, 1 ABR 13/02). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben ihren Betrieb so zu organisieren, dass sie die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen selbst gewährleisten können.

Können tarifvertragskonforme Bereitschaftsdienstpläne eine individuelle Arbeitszeitaufzeichnung nach § 16 ArbZG ersetzen?

Da Bereitschaftsdienste Arbeitszeit sind und zu längeren werktäglichen Arbeitszeiten als 8 Stunden führen, müssen konkrete Arbeitszeitaufzeichnungen auch zu den Bereitschaftsdiensten gefertigt werden.

5. Rahmenbedingungen der Krankenhäuser zur Umsetzung des ArbZG

Die Arbeitssituation der Beschäftigten in Krankenhäusern ist seit längerem in der öffentlichen Diskussion. Die Umstrukturierung des deutschen Gesundheitswesens hat im vergangenen Jahrzehnt die wirtschaftliche Rahmensituation der Krankenhäuser - etwa durch die DRG-Einführung - beträchtlich verändert.

Nach Auffassung vieler Experten hat sich die Arbeit der Ärztinnen und Ärzte und der Pflegekräfte in den letzten Jahren kontinuierlich verdichtet: Der Zeitaufwand für administrative Tätigkeiten nahm zu, die Liegezeiten nahmen ab und die Fallzahlen stiegen.

All dies kann zu höherer Arbeitsbelastung aufgrund von stärkerem Zeitdruck und längeren Arbeitstagen führen. In den letzten Jahren schufen Rechts- und Tarifvertragsänderungen allerdings auch neue Rahmenbedingungen in den Krankenhäusern. Es wurden Strukturen und Prozesse modifiziert (z. B. Etablierung von Gesundheitszentren, Einführung von Aufnahme-, Verlegungs- und Entlassungsmanagement, Einrichten von klinischen Behandlungspfaden). Aufgrund einer Vielzahl neuer Tarifverträge sind neue Arbeitszeitmodelle und auch Gesundheitsschutzmaßnahmen etabliert worden.

5.1 Arbeitssituation der Ärzteschaft

Neuere Studien zeigen allerdings auch, dass die Arbeitsbelastung des Krankenhauspersonals weiterhin sehr hoch ist. Die Autoren einer Studie über chirurgisch tätige Klinikärzte kommen zu dem Fazit, dass chirurgisch tätige Krankenhausärzte in Deutschland einem erhöhten Risiko für psychosoziale Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind. Solche Belastungen würden ein Risiko für die Gesundheit der Ärzte und die Qualität der Patientenversorgung darstellen¹.

Mit einer sächsischen Ärztstudie wurde 2009 umfangreiches Datenmaterial zur beruflichen Belastung und zur Gesundheit von Ärzten vorgelegt². Danach werden Anforderungen und Belastungen von den Ärztinnen und Ärzten als sehr hoch erlebt. Mittlere wöchentliche Gesamtarbeitszeiten liegen über der vertraglich festgelegten Arbeitszeit. Die Überschneidungen zwischen Beruf und Privatleben, beruflicher Tätigkeit und Freizeit sind beträchtlich. Diese hohen Belastungen werden in fast allen unterschiedlichen Facharztgruppen, den ärztlichen Tätigkeitsbereichen sowie Altersgruppen erlebt. Der Arztberuf muss demnach als ein Beruf mit hohen tätigkeitsbezogenen Belastungen eingeschätzt werden. Diese Ergebnisse stehen nach Angaben der Autoren weitgehend im Einklang mit adäquaten Befunden anderer, auch internationaler, Studien und Publikationen. Insbesondere sehr hohe Durchschnittsarbeitszeiten werden auch in Publikationen aus unterschiedlichen Ländern berichtet.

In einem Teilbereich einer von der Bundesärztekammer geförderten Versorgungsforschungsstudie („Auswirkungen von Trägerstrukturen auf die Qualität der Krankenversorgung“ - ATräK)³ wird die aktuelle Situation im Krankenhaus aus Sicht der ärztlichen Direktorinnen und Direktoren erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass die Direktorinnen und Direktoren die Arbeitsbelastung der Ärztinnen und Ärzte im Krankenhaus generell als sehr hoch einschätzen. Außerdem sehen viele der Befragten Mängel im Bereich der krankenhausesinternen Abläufe. Die Befragung wird allerdings nicht durch eine objektive Erfassung der Organisationsstrukturen ergänzt. Die Studie zeigt dass aus subjektiver Betrachtung der ärztlichen Direktorinnen und Direktoren die Arbeits- und Organisationssituation kritisch zu betrachten ist. Arbeitsintensität und Tempo könnten nur noch unwesentlich gesteigert werden.

¹ Knesebeck O.; Klein J., Grosse Frie Kirstin, Blum Karl, Siegrist Johannes: Psychosoziale Arbeitsbelastungen bei chirurgisch tätigen Krankenhausärzten. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Deutsches Ärzteblatt, 2010; 107 (14). 248 - 253.

² Hübler / Scheuch / Müller / Kunath: Berufliche Belastung, Gesundheitszustand und Berufszufriedenheit sächsischer Ärzte. Sächsische Landesärztekammer, Dresden 2009.

³ Pfaff H, Hammer A, Ernstmann N, Günster,C, Heller G, Ommen O: Arbeitsbelastung in Krankenhäusern - Die Sicht ärztlicher Direktoren. Deutsches Ärzteblatt, 2010; 107(16): A 752-3.

5.2 Arbeitssituation der Pflegekräfte

Im Jahr 2007 arbeiteten rund 4,4 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen. Die mit Abstand größte Berufsgruppe unter den Gesundheitsdienstberufen stellen die "Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/-pfleger" mit insgesamt 712 000 Beschäftigten dar. Zu deren Belastung und Arbeitsbedingungen wurden vom Statistischen Bundesamt Daten der Gesundheitspersonalrechnung, Grunddaten der Krankenhausstatistik des Bundes und der Länder und des Mikrozensus herangezogen. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/-pfleger arbeiten primär in Krankenhäusern (490 000 Beschäftigte) und in der ambulanten Pflege (98 000 Beschäftigte). Der weitaus größte Teil dieser Berufsgruppe sind Frauen mit rund 85 %⁴.

Die Ergebnisse zeigen, dass Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/-pfleger besonderen Belastungen ausgesetzt sind. Steigende Patientenzahlen und Verkürzungen der Verweildauer in Krankenhäusern führen bei gleichzeitigem Pflegepersonalabbau zu einer Arbeitsverdichtung. Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 2007 sind Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/-pfleger bezogen auf Schichtarbeit, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit besonders stark belastet. Es wurde weiter deutlich, dass diese Berufsgruppe besonders häufig unter arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen leidet. Zudem ist ihre Tätigkeit im besonderen Ausmaß durch schwierige Körperhaltungen, Bewegungsabläufe oder Hantieren mit schweren Lasten sowie Zeitdruck und Arbeitsüberlastung gekennzeichnet.

Die gesundheitlichen Belastungen sind in den Pflegeberufen überdurchschnittlich hoch, wobei neben physischen Belastungen insbesondere auch psychische eine entscheidende Rolle spielen. Der Abbau von Belastungen und der Aufbau gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen sind für eine personenbezogene Dienstleistung wie die Pflege von großer Bedeutung.

5.3 Fachkräftebedarf

Neben hoher Belastung der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich wird in den Studien ein zunehmender Fachkräftebedarf prognostiziert. Der steigende Fachkräftebedarf könnte sich danach auch auf die stationäre Versorgung auswirken. Vor diesem Hintergrund hat die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) das Deutsche Krankenhausinstitut (DKI) mit einer empirischen Studie zur ärztlichen Versorgung beauftragt. Sie wurde anhand einer schriftlichen Befragung von insgesamt 450 Krankenhäusern sowie Analysen der amtlichen Krankenhausstatistik des Statistischen Bundesamtes bzw. der Ärztestatistik der Bundesärztekammer durchgeführt. Nach den Ergebnissen wird davon ausgegangen, dass bis zum Jahr 2019 etwa 37.400 Ärzte fehlen könnten⁵.

Eine weitere Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC zusammen mit dem Darmstädter WifOR-Institut kommt zu noch gravierenderen Ergebnissen⁶. Danach sollen bereits 2020 in Deutschland nach Vollzeitstellen berechnet fast 56.000 Ärztinnen und Ärzte sowie 140.000 Pflege- und andere nicht-ärztliche Fachkräfte fehlen. Verantwortlich für den enormen Fachkräftebedarf sei in erster Linie der demografische Wandel. Die Alterung der Gesellschaft lässt die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen steigen. Gleichzeitig gehen in den kommenden Jahren immer mehr Fachkräfte in den Ruhestand, ohne dass ausreichender Nachwuchs zur Verfügung steht.

In den Studien werden u. a. folgende Maßnahmen empfohlen:

- Die Arbeit in der Gesundheitsversorgung muss attraktiver und effizienter werden.

⁴ Statistisches Bundesamt: Afentakis, A.: Krankenpflege - Berufsbelastung und Arbeitsbedingungen, Pressemitteilung vom 18. August 2009, www.destatis.de

⁵ Blum Karl; Löffert Sabine: Ärztemangel im Krankenhaus - Ausmaß, Ursachen, Gegenmaßnahmen - Forschungsgutachten im Auftrag der Deutschen Krankenhausgesellschaft. DEUTSCHES KRANKENHAUS INSTITUT, Düsseldorf 2010

⁶ Ostwald Dennis A., Ehrhard Tobias, Bruntsch Friedrich, Schmidt Harald Friedl Corinna: Fachkräftemangel; Hrsg: Pricewaterhouse-Coopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, 2010

- Notwendig sind unter anderem Maßnahmen zur Entlastung der Ärzte und Pflegekräfte von Verwaltungsaufgaben sowie eine engere Verzahnung von ambulanten und stationären Prozessen.
- Verlängerung der effektiven Lebensarbeitszeit durch Vermeidung gesundheitsbedingter Frühverrentungen.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- Bessere Bezahlung.
- Förderung der Zuwanderung ausländischer Pflegekräfte.
- Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle.
- Staat und Arbeitgeberin oder Arbeitgeber müssen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Gesundheitsversorgung verbessern (Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten).

5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nach Angaben des statistischen Bundesamtes ist jeder 9. Beschäftigte im Gesundheitswesen tätig, insgesamt arbeiten zum jetzigen Zeitpunkt ca. 4,4 Millionen Menschen im Bereich der stationären oder ambulanten Krankenversorgung. Insgesamt 73,6% der Beschäftigten im Gesundheitswesen sind Frauen (3,5 Millionen). Zwei Drittel der Studienanfänger in der Medizin sind Frauen, auch bei den Berufseinsteigerinnen stellen Ärztinnen inzwischen knapp 60 %. Der Anteil der berufstätigen Ärztinnen lag im Jahr 2009 bei 42,2 %.

In Krankenhäusern gelten die Rahmenbedingungen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgrund hoher zeitlicher und psychischer Anforderungen und hohen Bedarf an fachlicher Qualifikation und Spezialisierung und auch in Folge des steigenden Fachkräftemangels vielfach als schwierig. Die Attraktivität eines Krankenhauses als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber wird jedoch auch von familienfreundlichen Faktoren mitbestimmt. Untersuchungen weisen darauf hin, dass bisherige Maßnahmen nicht ausreichen bzw. die Arbeitnehmerschaft nicht erreicht haben.

In Berufsverbänden, Gewerkschaften, Ärztekammern, Kassenärztlichen Vereinigungen und Ministerien werden Anstrengungen unternommen, das Bedürfnis nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Pflegebereich zu erkennen und zu Lösungen beizutragen.⁷

Im Mittelpunkt der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Krankenhaus steht neben einem guten Betreuungsangebot für Kinder ohne Zweifel die Arbeitszeitproblematik. Dabei spielt die Gestaltung der Arbeitszeit für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine maßgebliche Rolle. Zwar unterliegt der Krankenhausbetrieb besonderen Bedingungen, da die Versorgung der Patientinnen und Patienten rund um die Uhr sichergestellt werden muss. Dennoch verfügen Krankenhäuser über viele Möglichkeiten, Arbeitszeitmodelle zu gestalten und an die Situation des Hauses anzupassen. Familienbewusste Personalpolitik kann ein zentraler Baustein sein, engagiertes und qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten.

⁷ Bühren, A. E. Schoeller (Hrsg.): Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte; Lebensqualität in der Berufsausübung. Bundesärztekammer, Berlin, 2010.

6. Neugestaltung der Arbeitszeit

6.1 Vorgehensweise

Neue Arbeitszeitmodelle für Ärztinnen und Ärzte in Krankenhäusern weisen zwar gewisse grundlegende gemeinsame Charakteristika auf. Die Ausgestaltung des einzelnen Modells sollte jedoch individuell, d. h. ausgerichtet auf die spezifischen Gegebenheiten des Arbeitsbereiches entwickelt werden.

Die Verantwortung für die Arbeitszeitgestaltung im Betrieb trifft in erster Linie die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Bestimmungen des ArbZG, aber auch alle anderen Arbeitsschutzvorschriften umzusetzen. So ist z.B. die Gestaltung der Arbeitszeit nach dem ArbSchG im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu analysieren. Es sind die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um eine Gefährdung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vermeiden. Präventiver Gesundheitsschutz setzt vorrangig bei der gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitswelt an. Zentrale Gestaltungselemente sind dabei auch die Dauer und die Lage der Arbeitszeit.

Die Organisation der Arbeitszeit ist Teil der betrieblichen Arbeitsorganisation. Die Einführung einer neuen Arbeitszeitgestaltung, neuer Arbeitszeitmodelle muss daher alle Organisationseinheiten erfassen, die zeitlich abgestimmt zusammenarbeiten müssen. In einer Arbeitsgruppe sollten alle für ein Arbeitszeitmodell relevanten Perspektiven durch Vertreterinnen oder Vertreter der betroffenen Berufsgruppen, durch alle Hierarchieebenen, aber auch die Mitarbeitervertretung einbezogen werden. Eine erfolgreiche Neugestaltung der Arbeitszeit erfordert ein konsensorientiertes Vorgehen mit gemeinsam erarbeiteten Zielen, verbindliche Leistungsstandards und Rahmenbedingungen.

Durch die Heranziehung von Kompetenz externer Berater und gegebenenfalls auch der Aufsichtsbehörden lassen sich die Möglichkeiten der effizienten Arbeitszeitgestaltung in den Krankenhäusern zielgerichtet erarbeiten.

Grundlage für eine erfolgreiche Gestaltung der Arbeitszeit ist eine Analyse der Tätigkeiten, die Erstellung eines Profils der Verteilung der Arbeitsdichte im Tages- sowie im Wochenverlauf in den unterschiedlichen Abteilungen und eine Schnittstellenanalyse. Hieraus lassen sich Über- und Unterbelastungen und organisatorische Defizite mit dem Ziel ableiten, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe und Arbeitsverteilung in den verschiedenen Abteilungen unter zeitlichen, fachlichen und organisatorischen Aspekten aufeinander abzustimmen und zu optimieren.

Im Anschluss daran werden unterschiedliche Handlungsoptionen für Veränderungen der Dienstpläne unter den organisatorischen und finanziellen Aspekten untersucht. Dabei sollten sich die einzelnen Gestaltungsmöglichkeiten herauskristallisieren (z. B. Länge der Bereitschaftsdienste, Veränderung der Arbeitsabläufe, Besetzungsdichte, Schichtverschiebungen). Bei der Erarbeitung bzw. Einführung neuer Arbeitszeitmodelle ist aber auch darauf zu achten, dass eine den Qualitätsanforderungen entsprechende kontinuierliche Patientenversorgung sichergestellt ist, die Abstimmung zwischen Berufsgruppen und Abteilungen funktioniert, die Ablauforganisation überarbeitet wird. Natürlich müssen auch die finanziellen Auswirkungen und die Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein neues Arbeitszeitmodell berücksichtigt werden.

Am Ende des Prozesses sollte eine Evaluationsphase stehen. Diese sollte - nach einer längeren Erprobungsphase - durch die eingesetzte Arbeitsgruppe begleitet werden und dazu genutzt werden, durch Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und durch gemeinsame Diskussionen das individuell entwickelte Arbeitszeitmodell zu verbessern.

6.2. Die Gefährdungsbeurteilung

6.2.1 Ziel

Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, die einzelnen Belastungen systematisch zu ermitteln und zu erfassen, sie auf ihre Auswirkungen auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten kumulativ und in Wechselwirkung zu beurteilen und das Ergebnis der Arbeitsgestaltung im Betrieb zugrunde zu legen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Prozess, der, ausgehend von einer einmaligen Erhebung der Belastungen, deren Bewertung und ggf. Ableitung und Entwicklung von Maßnahmen erforderlichenfalls in eine Umgestaltung der Arbeit mündet. Da jede Veränderung der Rahmenbedingungen auch eine Belastungsänderung mit sich bringen kann, handelt es sich um einen Prozess, der bei Veränderungen fortzuschreiben ist.

6.2.2. Rahmenbedingungen und Erfordernisse

Voraussetzung für eine gelungene Gefährdungsbeurteilung ist die Identifizierung der Gegebenheiten, wie z.B. die Kenntnis:

- der rechtlichen Grundlagen,
- der Wechselwirkung verschiedener Belastungsfaktoren/Belastungsarten (Verstärkung, Abschwächung, Kompensation),
- der zugehörigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse,
- über grundlegende Methoden im Arbeitsschutz,
- über die inhaltlichen Aspekte der Arbeitstätigkeit, ihre Zielrichtung und fachlichen Rahmenbedingungen,
- über die Anforderungen an die Arbeitstätigkeit einschließlich der Qualifikation,
- über die konkreten Arbeitsabläufe und Prozesse,
- über betriebliche Strukturen,
- über Schnittstellen zwischen den Aufgaben- und Verantwortungsbereichen der Beschäftigten sowie
- über Unfälle und Beinaheunfälle, Ausfalltage und Beschwerden der Beschäftigten.

Um all diese Kenntnisse in den Prozess einbringen zu können, ist es wichtig, verschiedene Personen in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Diese sind insbesondere

- die oder der direkte Vorgesetzte für die betrachtete Arbeitstätigkeit bzw. den betrachteten Arbeitsplatz (bei Schnittstellen auch die oder der jeweils übergeordnete Vorgesetzte),
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 6 Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG),
- die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt (§ 3 ASiG) sowie
- die Mitarbeitervertretung.

6.2.3 Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der Arbeitszeit

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse belegen, dass durch ungünstige Gestaltung von Arbeitszeiten (insbesondere durch die Dauer und die Lage) Gesundheitsbeeinträchtigungen bei Beschäftigten auftreten können (z. B. psychosomatische Beschwerden, Herz-/Kreislaufkrankungen, Magen-Darm-Beschwerden, Schlafstörungen). Auch erhöht sich bei Übermüdung infolge überlanger Arbeitszeiten das Risiko für Arbeitsunfälle (siehe hierzu auch die Ausführungen in Kapitel 7).

Die Gestaltung der Arbeitszeit wird als Beurteilungsfaktor in § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) explizit genannt. Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten sind dabei unter Berücksichtigung der mit der Tätigkeit verbundenen physischen und psychischen Belastung zu beurteilen. Besondere Betrachtungen sind insbesondere bei einer Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus, bei Nacht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft erforderlich.

Liegen solche Arbeitsbedingungen vor, sollten folgende Einflussfaktoren betrachtet werden:

- Länge der Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften,
- Lage der Arbeitszeiten und Schichtorganisation (Häufigkeit der Schichtwechsel, Länge der Schichten, Anzahl der Schichten in Folge, Lage der Schichten),
- Nachtarbeit (Art, Dauer, Ausmaß),
- tägliche und wöchentliche Ruhezeiten,
- Pausenregelungen,
- Dynamik der Arbeit (Wechsel zwischen Vollarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Gestaltungsmöglichkeiten für Beschäftigte),
- Intensität der Tätigkeit (Art, Dauer, Ausmaß körperlicher und geistiger Anforderungen, Auslastung im Bereitschaftsdienst und bei Rufbereitschaft),
- psychische Belastungen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Hinweise zur Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung bietet eine Veröffentlichung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vom September 2008 (H. Grzech-Sukalo, K. Hänecke: Entwicklung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Arbeitszeit).

6.3. Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrates

Für die Umsetzung einer arbeitszeitrechtskonformen neuen Arbeitszeitgestaltung wird dem Betriebsrat durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein umfassendes Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht gewährt.

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG geben dem Betriebsrat für die Festlegung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie für die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit zwingende Mitwirkungsrechte, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Damit kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bei diesen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nicht ohne den Betriebsrat handeln. Gelingt den Betriebsparteien in Fragen der Arbeitszeitgestaltung keine Einigung, so entscheidet gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Betriebsrat.

Dies führt regelmäßig gerade in Krankenhäusern zu einer Vielzahl von wiederkehrenden Mitbestimmungstatbeständen bei der Arbeitszeitgestaltung, die dem Betriebsrat eine Beteiligung bei Dienstplangestaltungen ermöglicht (Schlottfeldt, Herrmann, Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, 2008, S.65). Die Aufstellung von Dienstplänen ist mitbestimmungspflichtig (BAG, 23.03.1999 – 1 ABR 33/98).

Der Begriff der Arbeitszeit in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bestimmt sich nach dem Zweck des Mitbestimmungsrechts. Arbeitszeit ist die Zeit, innerhalb derer die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Leistung erbringen soll (BAG, 14.11.2006 – 1 ABR 5/06). Zur Arbeitszeit in den Krankenhäusern gehören dabei neben dem Regeldienst einschließlich der Pausen, die Zeiten der Arbeitsbereitschaft, des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft (Fitting, § 87 Rn 96).

Auch die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeiten bei Inanspruchnahme der Opt-out-Regelung ist insofern mitbestimmungspflichtig. Das betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrecht bezieht sich dabei sowohl auf die Festlegung von Dienstplänen mit Früh-, Spät- oder Bereitschaftsdiensten als auch die Verteilung der einzelnen Dienste auf die verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Belegschaft. Damit kann sich die Betriebsvertretung für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Mitsprache bei der sinnvollen Abfolge von Arbeitszeit und Freizeit sichern (Schlottfeldt, Herrmann, aaO. S.65).

Das diesbezügliche Mitbestimmungsrecht gilt für den Betriebsrat nur in kollektiven Angelegenheiten, nicht in Einzelfällen. Der Begriff des Einzelfalles ist eng auszulegen. Nur wenn die Arbeitszeitlage auf einem persönlichen Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beruht und die Abwägung keine Auswirkungen auf die Arbeitszeit anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer hat, liegt ein solcher Einzelfall vor. Eine Umgehung des Mitbestimmungsrechts durch Einzelverträge ist unzulässig (Fitting, § 87 Rn 19).

Auch die Einführung einer sogenannten gleitenden Arbeitszeit einschließlich deren Kontrolle für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegt dem Mitbestimmungsrecht (BAG, 18.04.1989 – 1 ABR 97/87). Gleitende Arbeitszeit kommt den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegen. Die erforderlichen Einzelheiten wie ein Arbeitszeitkorridor, ein Arbeitszeitrahmen und die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos werden durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln sein (Fitting, § 87 Rn 115).

Ähnliche Regelungen wie im Betriebsverfassungsgesetz finden sich überdies in vielen Personalvertretungsgesetzen der Länder (z.B. § 80 Abs. 1 Nr. 7, Abs. 3 Rlp- LPersVG) sowie im Recht der Mitarbeitervertretungen der Kirchen. Für besondere Ausnahmefälle, die die Dienststelle nicht vorhersehen kann, gibt es Ausnahmeregelungen.

Auf Mitbestimmungsrechte der Betriebsvertretungen nehmen auch eine Reihe von Tarifverträgen und kirchenrechtliche Regelungen Bezug. Wenn aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen im Rahmen des § 7 Abs. 1 und 2 ArbZG von den gesetzlichen Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit, den Pausen und Ruhezeiten, z.B. bei der Anwendung des TVöD, abgewichen werden soll, setzt eine solche Abweichung eine Dienstvereinbarung voraus (§ 6 Abs. 4 TVöD): Die Anwendung von § 6 Abs. 6 Satz 1 TVöD ermöglicht der Dienststelle, einen wöchentlichen Arbeitszeitkorridor im Ausmaß von bis zu 45 Stunden zu schaffen.

Dies erfordert eine Betriebs- oder Personalvereinbarung. Gemäß § 45 Abs. 4 i. V. m. Abs. 3 TVöD-K setzt die Option der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit ohne Ausgleich mit Bereitschaftsdiensten grundsätzlich ebenfalls eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung voraus.

Eine Mitwirkung des Betriebsrats kommt darüber hinaus auch im Rahmen des Vollzugs des ArbZG explizit in Betracht. Gemäß § 89 Abs. 1 BetrVG hat sich der Betriebsrat dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren unter anderem die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

7. Aspekte langer Arbeitszeitschichten und Gesundheit im Krankenhaus

7.1 Einleitung

Die Arbeitszeitgestaltung ist einer der elementaren Bestandteile des Arbeitsschutzes im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten. Die Frage nach der Beanspruchung durch eine Tätigkeit beinhaltet auch immer die Frage nach der Expositionsdauer. Die Dauer und die Lage der Arbeitszeit sind bestimmend für die gesundheitliche und soziale Beanspruchung und für mögliche gesundheitliche Folgen. Diese Elemente finden sich dementsprechend auch in der Arbeitszeitrichtlinie der EU und im deutschen ArbZG wieder. Besonders problematisch wird die Situation dann, wenn es auch bei überlangen Schichten zu hoher Arbeitsintensität kommt. Die arbeitsablaufbedingten Wartezeiten sind im Verhältnis zu früher drastisch reduziert, was die Belastung der Arbeitnehmer mit zunehmender Schichtdauer erhöht. Die arbeitswissenschaftliche Forschung hat gezeigt, dass die Beanspruchungsfolgen spezifischer Arbeitszeitmuster vielfach nur als Langzeiteffekte beobachtbar sind. Deshalb kommt der Gestaltung der konkreten Arbeitszeitmodelle auf der betrieblichen Ebene eine wesentliche Bedeutung für die Gesunderhaltung von Beschäftigten über das gesamte Erwerbsleben zu.

In den letzten Jahren haben sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Krankenhaus die Arbeitsbedingungen zusätzlich durch die Einführung des diagnosebezogenen Fallpauschalensystems (DRG) deutlich verändert. So haben sich im Pflegebereich die Beschäftigtenzahlen bei einem gleichzeitigen Anstieg des Arbeitsaufwandes (Pflege-Thermometer 2009, DIP 2010) reduziert.

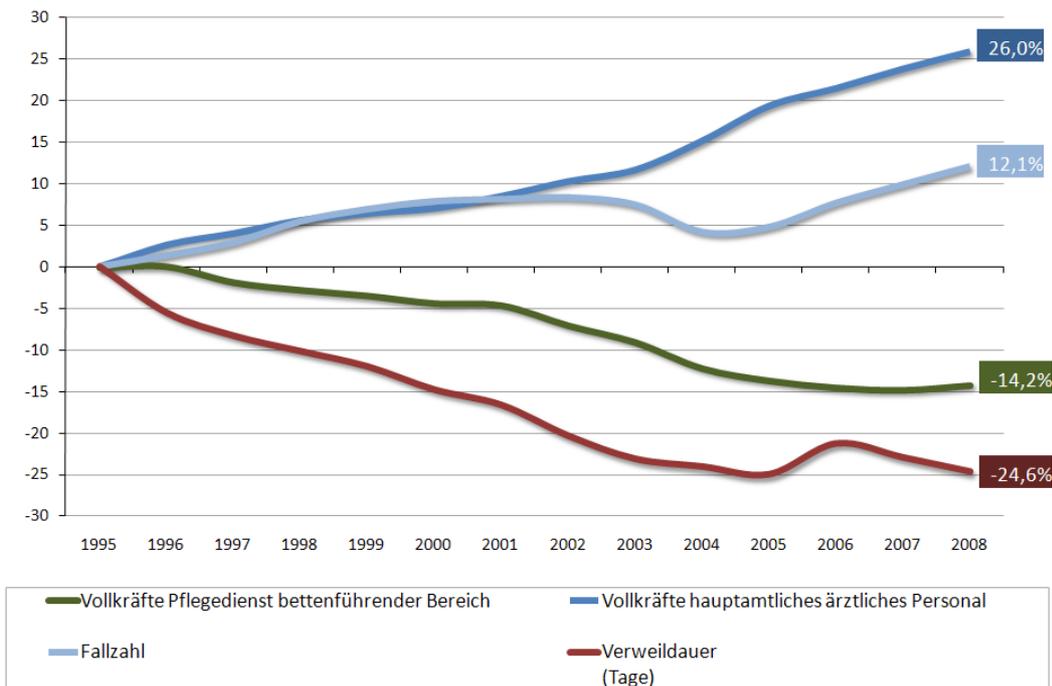


Abb. 1. Prozentuale Kennzahlenentwicklung in allgemeinen Krankenhäusern (DIP 2010)

Jede vierte im Pflege-Thermometer 2009 (DIP 2010) befragte Pflegekraft gab an, eine Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Überforderung anzustreben. Die Untersuchungen zur Arbeitssituation der Pflegenden zeigen deutliche Verschlechterungen der Arbeitszufriedenheit bei gleichzeitiger Zunahme der Arbeitsbelastung und der Arbeitsanforderungen, des Zeitdrucks und administrativer Tätigkeiten in der stationären Krankenpflege. So erleben die Pflegenden einen immer

größer werdenden Konflikt zwischen dem Realisierbaren in der Praxis und den eigenen Ansprüchen an eine gute Pflege.

Die für das pflegerische Personal beschriebene Arbeitsverdichtung findet auch beim ärztlichen Personal statt. Neben den erhöhten Anforderungen an ärztliche Fertigkeiten fehlt es in vielen Krankenhäusern an ausreichend ausgebildetem Personal. Als Ursachen für den Ärztemangel in Deutschland wurden in zurückliegenden Untersuchungen unter anderem die schlechten Arbeitszeiten in Krankenhäusern, sich verringernde Möglichkeiten der fachlichen Spezialisierung, die Unvereinbarkeit von Privatleben und Beruf oder die Hierarchiestrukturen in deutschen Krankenhäusern genannt.

Die Diskussion um lange Arbeitszeitschichten im Krankenhaus orientiert sich oft an vermeintlich wirtschaftlichen Kriterien oder dem „Patientenwohl“, ohne dabei gesundheitliche Effekte für die Beschäftigten zu berücksichtigen. Mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit ist jedoch mit einem Anstieg von gesundheitlichen Beeinträchtigungen auch bei den „Gesundheitsberufen“ zu rechnen. Dieses lässt sich aus den Ergebnissen der Studie „Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten“⁸ ableiten (siehe unter 7.3).

7.2 Wahrgenommene Belastung

Neben der Betrachtung der Länge der Arbeitszeit ist von entscheidender Bedeutung, die Art der Tätigkeit bzw. die Intensität der Arbeit zu berücksichtigen. Dabei stellt sich auch die Frage nach der „Arbeitsverdichtung“, die in der Literatur zunehmend gestellt wird. Mit dem Begriff der Arbeitsverdichtung ist nicht nur eine zeitliche Intensivierung, sondern gleichzeitig eine zunehmende Komplexität und Konzentrationsleistung gemeint. Dementsprechend interessieren neben der Belastungskumulationen bzw. Interaktionen, die sich aus langen Arbeitszeiten bzw. ungünstigen Arbeitszeitlagen und körperlich belastender Arbeit ergeben, auch die Wechselwirkungen von Arbeitszeit und psychischen Belastungen. Vorliegende Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, dass mit steigender Arbeitszeitdauer häufig auch interagierende Belastungsfaktoren wie physische und psychische Belastung anzutreffen sind.

7.3 Ergebnisse der Studie „Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten“ (Wirtz, 2010)

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat im Jahr 2010 eine Studie herausgegeben, in der die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer Arbeitszeiten untersucht worden sind. Die Studie zeigt Zusammenhänge zwischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und der wöchentlichen Arbeitszeit anhand von vier verschiedenen Befragungen vergleichend auf. Die Datenbasis bilden

- die dritte europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2000 (MERLLIÉ & PAOLI, 2002)
- die vierte europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2005 (PARENT-THIRION et al., 2008),
- die Befragung „Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ aus dem Jahr 2004 (FUCHS, 2006) sowie
- die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006 (BIBB/BAuA, 2006).

Die Befragungen werden im Folgenden abgekürzt mit EU 2000, EU 2005, GA 2004 sowie BB 2006 (in der o. g. Reihenfolge).

⁸ A. Wirtz: **Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten**. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2010

Beschwerden im Zusammenhang mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Über die vier verschiedenen Stichproben hinweg ist ein nahezu linearer Anstieg der Beschwerdehäufigkeit in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitszeit zu erkennen. Die Studien belegen insbesondere Auswirkungen im Zusammenhang mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeiten hinsichtlich der Häufigkeit von Schlafstörungen, von Rückenschmerzen und von Herzbeschwerden:

Die Häufigkeit von **Schlafstörungen** steigt bei den Befragten, die unter 15 Stunden in der Woche arbeiten, und den Personen, die mehr als 65 Stunden in der Woche arbeiten in allen Studien dramatisch an, jeweils um 15 bis 20% an (siehe Abbildung 2). Das heißt: je mehr in der Woche gearbeitet wird, desto häufiger kommt es zu Schlafstörungen.

Wobei auch hier auffällig ist, dass die Anzahl der Schlafstörungen bei den Befragten mit einer Arbeitszeit von mehr als 35 bzw. 40 Stunden in der Woche den deutlichsten Anstieg der Beschwerden aufzeigt.

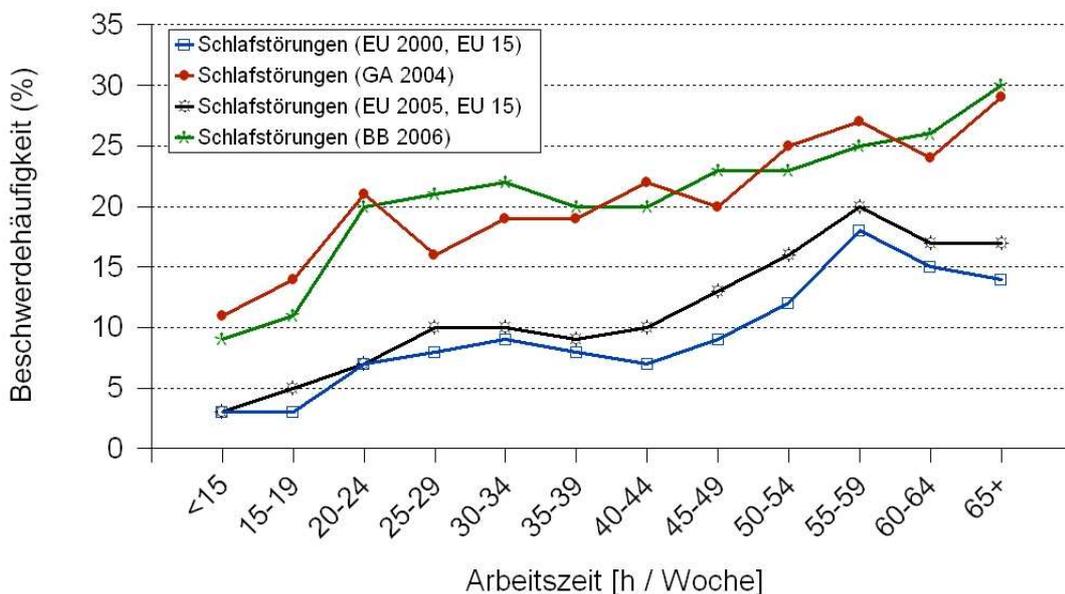


Abb. 2 Häufigkeit von Schlafstörungen im Zusammenhang mit der wöchentlichen Arbeitszeit

Rückenschmerzen haben insbesondere in den beiden deutschen Umfragen GA 2004 und BB 2006 eine höhere Prävalenzrate als die anderen hier aufgeführten Beeinträchtigungen. Von dem höheren Grundniveau aus steigt die Häufigkeit der berichteten Rückenschmerzen mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit konsistent über die untersuchten Stichproben hinweg um bis zu 25% an (vgl. Abbildung 3).

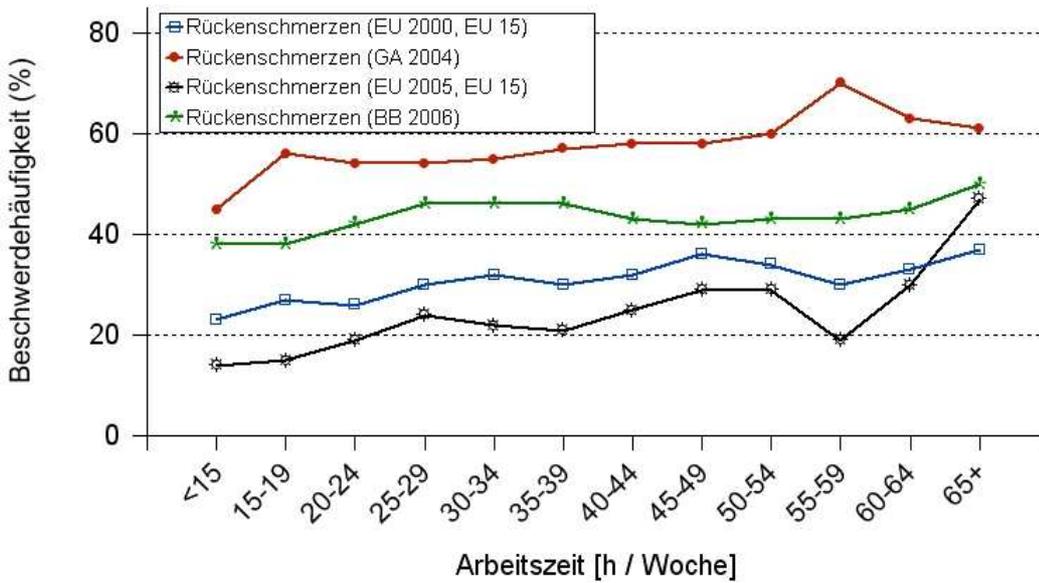


Abb. 3. Häufigkeit von Rückenschmerzen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

Nur wenige der Befragten gaben an, unter **Herzbeschwerden** zu leiden. Dennoch ist auch hier ein Anstieg der Beschwerdehäufigkeit in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden zu verzeichnen, wie in Abb. 4 deutlich wird.

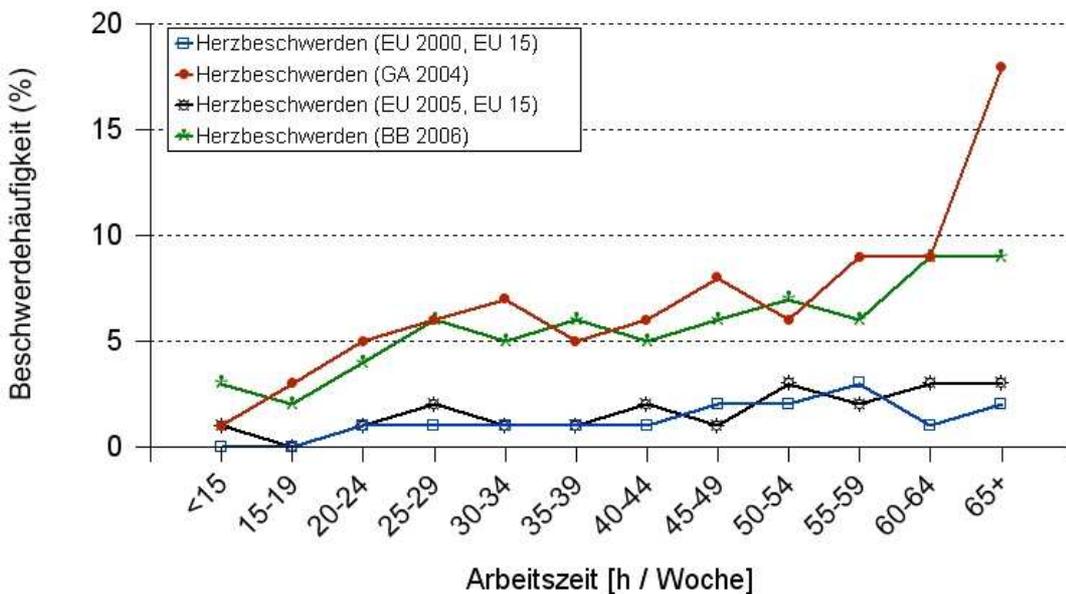


Abb. 4 Häufigkeit von Herzbeschwerden in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

In allen vier Stichproben lassen sich für die meisten gesundheitlichen Beeinträchtigungen ähnliche Zusammenhänge mit der wöchentlichen Arbeitszeit finden. Ausnahmen bilden Beschwerden wie Husten, Erkältung oder Allergien, die von der Arbeitsdauer erwartungsgemäß weniger abhängig sind.

Zusammentreffen mehrerer Belastungsfaktoren

Die Belastung durch die „wöchentliche Arbeitszeit“ hängt stark mit anderen die Arbeitssituation beschreibenden Merkmalen zusammen. Die Studie hat sich daher nicht nur mit den Auswirkungen langer wöchentlicher Arbeitszeiten befasst, sondern hat auch untersucht, ob es beim Zusammenspiel von langen Arbeitszeiten und anderen belastenden Arbeitszeitmerkmalen besondere Auffälligkeiten gibt.

Besonders deutlich werden die negativen gesundheitlichen Folgen von **langen und zugleich in der Lage versetzten (Schichtarbeit) Arbeitszeiten** in den deutschen Stichproben oberhalb von 45 Stunden pro Woche (siehe Abb. 5). In diesem Bereich geben ca. ein Drittel aller Befragten an, unter Schlafstörungen zu leiden. Dass dieses Ergebnis nicht allein an der Tätigkeit im Schichtdienst liegen kann, zeigt der Vergleich mit der Gruppe der „Nicht-Schichtarbeiter“, deren Schlafstörungen bei etwa 25% liegen. Personen mit hohen wöchentlichen Arbeitszeiten weisen starke Unterschiede zwischen Schichtarbeitern und „Nicht-Schichtarbeitern“ auf, wohingegen es in den niedrigeren Arbeitszeitbereichen kaum noch einen Unterschied macht, ob jemand in Schichtarbeit tätig ist oder nicht.

Die Ergebnisse sprechen für eine Wechselwirkung zwischen Schichtarbeit und der Arbeitszeitdauer, so dass Schichtarbeit mit zusätzlich langen Arbeitszeiten stärker mit **Schlafstörungen** zusammenhängt, als Schichtarbeit mit nur kurzen Wochenarbeitszeiten.

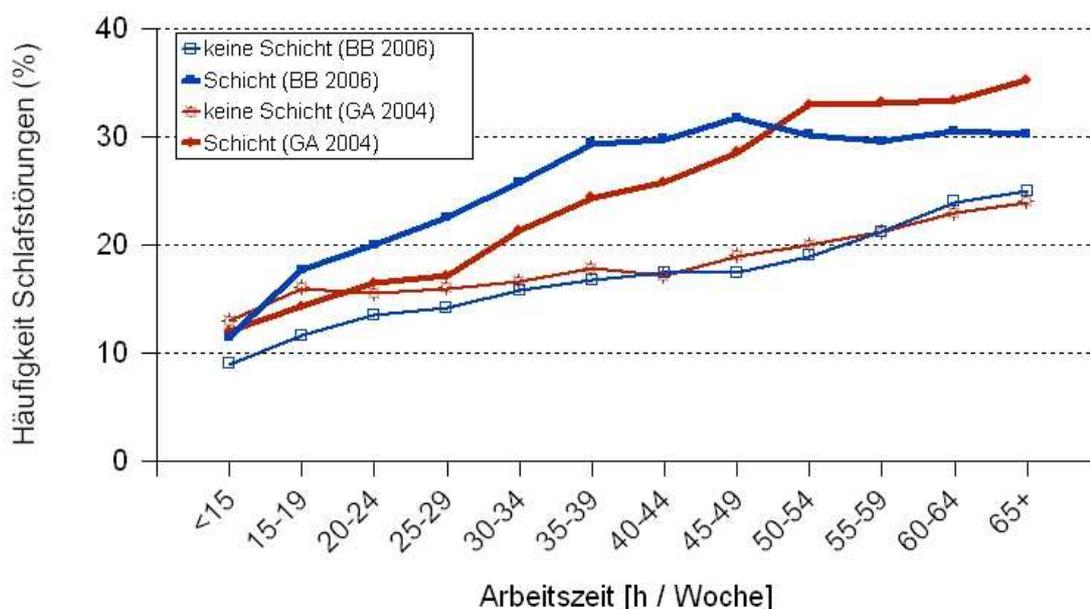


Abb. 5 Schlafstörungen (gleitende Mittelwerte) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der Dauer der Arbeitszeit in zwei deutschen Stichproben

Ähnliche Zusammenhänge zwischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Schichtarbeit und der Arbeitszeitdauer lassen sich für Magen- und Verdauungsbeschwerden, Atembeschwerden, Verletzungen, Rückenschmerzen und weitere Muskelbeschwerden sowie psychovegetative Beeinträchtigungen wie z.B. hohe Angespanntheit, Nervosität, Stress und Erschöpfung zeigen.

Neben Schichtarbeit wirken **weitere Arbeitszeitmerkmale (z. B. variable Arbeitszeiten, Arbeit an Abenden oder am Wochenende)** in ähnlicher Weise mit der Dauer der Arbeitszeit auf das gesundheitliche Wohlbefinden. Je variabler die Arbeitszeit ist und je öfter z.B. abends oder am Wochenende gearbeitet werden muss, desto höher sind die gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Weiterhin nehmen die Beschwerden mit der Arbeitszeitdauer zu. Die Vorhersehbarkeit der Ar-

beitszeiten spielt ebenso eine wichtige Rolle für das gesundheitliche Wohlbefinden, da eine schlechte Planbarkeit i. d. R. mit erhöhten Beschwerden zusammenhängt.

Die körperliche (z.B. schwer Heben) und psychische (z.B. viele Dinge gleichzeitig beachten zu müssen) Belastung am Arbeitsplatz bestimmt die Höhe der Beschwerden entscheidend mit. Je höher die eigene Belastung eingeschätzt wird, desto mehr gesundheitliche Beschwerden werden von den Beschäftigten genannt. Ein großer Handlungsspielraum, der die Erwerbstätigen in die Lage versetzt, ihr Arbeitstempo oder die Arbeitsmenge zu beeinflussen, kann die Effekte der körperlichen und psychischen Belastung und Beanspruchung etwas abmildern, allerdings nicht völlig ausgleichen.

Zusammenfassung der Studienergebnisse:

Im Rahmen der Studie konnte belegt werden, dass mit zunehmender Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit das Risiko für gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen deutlich steigt⁹. Diese Entwicklung ist auch altersunabhängig zu beobachten.

Ungünstige Arbeitsbedingungen, wie eine hohe körperliche und psychische Belastung, ein geringer Handlungsspielraum und versetzte oder unregelmäßige Arbeitszeiten wirken sich negativ auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten aus und werden durch lange Arbeitszeiten weiter verstärkt. Insbesondere in Kombination mit weiteren potenziell ungünstigen Arbeitszeitbedingungen, wie Nacht- und Schichtarbeit oder Arbeit zu sozial beeinträchtigenden Zeiten wie abends und am Wochenende, verstärken lange Arbeitszeiten die negativen gesundheitlichen und sozialen Effekte der Arbeitszeitgestaltung weiter.

7.4. Empfehlungen für eine gesundheits- und sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung

Um die Gesundheit und auch die Motivation der Beschäftigten auf Dauer zu erhalten, ist es wichtig, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass sie möglichst wenig beeinträchtigend ist. Erste Prämisse ist daher: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich Dauer und Lage der Arbeitszeit, Pausengestaltung und Ausgleichszeiten sollten eingehalten werden!

Bei der Arbeitszeitgestaltung sollte aber immer auch die Art und Intensität der Belastung durch die Beschäftigung berücksichtigt werden. Eine Verkürzung der Arbeitszeit kann unter Umständen bei einer Verdichtung der Arbeit und einer hohen Belastungsintensität die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen auffangen.

Folgende Gestaltungsempfehlungen sollten berücksichtigt werden:

Möglichst kurze tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

Die **tägliche Arbeitszeit** sollte trotz gesetzlicher oder ggf. tariflicher Abweichungsmöglichkeiten auch im Krankenhaus in der Regel 8 Stunden nicht überschreiten. Bei Verlängerung der täglichen Arbeitszeit sollte eine ausreichende tägliche Ruhezeit folgen.

Auch die **wöchentliche Arbeitszeit** sollte nicht zu lang sein. Eine Ausdehnung der Arbeitszeit über 48 Stunden wöchentlich stellt unter gesundheitlichen Aspekten und unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine sehr hohe Herausforderung für die Beschäftigten dar. Wo es durch organisatorische Gestaltung möglich ist, sollte auf so lange Arbeitszeiten verzichtet werden.

Wenn von dem Grundsatz des 8–Stunden-Tages abgewichen werden muss gilt: Durch eine Optimierung der Belastung und eine Erweiterung des Handlungsspielraumes der Beschäftigten können auch längere Arbeitszeiten erträglicher werden, mit der Folge, dass weniger negative gesundheitliche Konsequenzen auftreten. Wenn die Arbeitsschwere jedoch nicht verändert werden kann, kommt nur eine Verkürzung der Arbeitsdauer in Frage, um die Belastung zu reduzieren. Verlängerungen der Arbeitszeit sind daher grundsätzlich als potenziell gefährdend einzuschätzen

⁹ Siehe Wirtz, Dortmund 2010, S. 198 f.

und sollten immer vor dem Hintergrund der bereits existierenden Belastung und ihrer Auswirkungen bei den Beschäftigten beurteilt werden¹⁰.

Insbesondere **für ältere Beschäftigte** ist es günstiger, die Arbeitszeit möglichst gut zu „dosieren“. Pausenzeiten und Ruhezeiten zwischen den Schichten sind hier für die Regeneration besonders wichtig.

Ausreichende und regelmäßige Erholungspausen

Pausen sind wichtig. Bei der Gestaltung des Arbeitstages dürfen die Pausen nicht zu kurz kommen. Ziel einer **guten Pausengestaltung** ist es, die im Schichtverlauf auftretende Ermüdung möglichst so „abzupuffern“, dass die Gesamtermüdung am Ende des Arbeitstages möglichst gering ist. Daneben ist es insbesondere aus betrieblicher Sicht von hoher Bedeutung die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter über den Tagesverlauf möglichst zu erhalten. Mit der Müdigkeit sinkt die Konzentration und steigt die Zahl der Fehler. Entspannungsphasen eingestreut in den Arbeitstag dagegen helfen, die Aufmerksamkeit und Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Wenig und kurze Nachtarbeitsblöcke

Insbesondere die Arbeit in der Nacht stellt hohe Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Das „Anarbeiten“ gegen die innere Uhr kostet zusätzliche Anstrengung und beinhaltet ein höheres gesundheitliches Risiko. Deshalb sollte bei der Gestaltung darauf geachtet werden, so wenig Nachtarbeit zu planen, wie betrieblich möglich ist. Wo auf Nachtarbeit nicht verzichtet werden kann, sollten möglichst kurze Nachtarbeitsblöcke geplant werden (nicht mehr als 3 Nächte in Folge).

Vernünftige Schichtplanung

Bei der Arbeit im Schichtdienst werden die Arbeiten in der Regel zu wechselnden Tageszeiten mit oder ohne Einbeziehung der Nacht durchgeführt. Besonderes hoch ist das Beeinträchtigungspotenzial bei Schichtsystemen mit (Dauer)Nacht- und Wochenendarbeit.

Auch der Schichtwechselrhythmus ist von nicht unwesentlicher Bedeutung für die gesundheitlichen Auswirkungen auf die Mitarbeiter. Vorliegende Untersuchungsergebnisse zeigen, dass der **Vorwärtswechsel** (Früh-Spät-Nacht) zu weniger Beeinträchtigungen führt als der Rückwärtswechsel (Nacht-Spät-Früh).

Eine wesentliche Bedeutung in Bezug auf die gesundheitlichen Auswirkungen der Schichtarbeit kommt den **Anfangszeiten der einzelnen Schichten** zu. Beginnt die Frühschicht zu früh, wird sie für die Beschäftigten zu einer Halbnachtschicht. Endet die Nachtschicht zu spät, wird erfahrungsgemäß die Schlafzeit am Vormittag zu kurz. Hier kann nur unter Einbeziehung der Mitarbeiter eine Balance gefunden werden. Denn es ist wichtig, auch Rahmenbedingungen wie die Möglichkeiten für die Fahrt zur Arbeit oder aber Entfernung des Wohnorts zu berücksichtigen.

Bei Schichtarbeit sind die Arbeitszeiten der Beschäftigten nicht an die gesellschaftlich wirksamen Freizeitmuster gekoppelt. D. h. die Schichtarbeiter arbeiten, wenn andere frei haben und haben frei, wenn andere arbeiten. Diese Tatsache stellt eine Herausforderung im Sinne der sozialen Integration dar. Deshalb ist es für Beschäftigte in Schichtarbeit wichtig, sie **in die Gestaltung der Schichtsysteme einzubeziehen** und die einmal aufgestellten **Schichtpläne verlässlich einzuhalten**. Was für die Tagarbeit in Bezug auf die Länge der Arbeitszeit gilt, ist für die Gestaltung der Schichtarbeit von noch größerer Bedeutung.

Vorhersehbare Arbeitszeiten

Die Aspekte Vorhersehbarkeit und Einflussnahme haben für die Beschäftigten insbesondere bei der Gestaltung „kritischer“ Arbeitszeitsysteme eine hohe Bedeutung. Die Beschäftigten sollten daher bei der Planung der Arbeitszeiten beteiligt werden und sollten die Möglichkeit erhalten, ihre persönlichen Bedürfnisse in die betriebliche Arbeitszeitgestaltung einzubringen.

¹⁰ Siehe Wirtz, Dortmund 2010, S. 198 f.

Besondere Bedürfnisse insbesondere älterer Beschäftigten

Gesundheitliche Beeinträchtigungen in Zusammenhang mit Schichtarbeit sind insbesondere kurz nach der Aufnahme der Arbeit in einem Schichtsystem zu erwarten (Schichtarbeitsintoleranz) oder aber bei älteren Beschäftigten oder Mitarbeitern, die schon lange im Schichtdienst sind. An diese Stelle kommt dem Phänomen der demographischen Entwicklung eine besondere Bedeutung zu. Der **Anteil älterer Beschäftigter** an der Belegschaft steigt - auch bei den Schichtarbeitern in Pflegeberufen. Mit dem Alter nimmt die Fähigkeit sich an wechselnde Schlaf- und Wachzeiten anzupassen jedoch ab. Schlafstörungen und Erschöpfung sind häufig die Folge. Für ältere Beschäftigte ist die Gestaltung von Schichtsystemen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien für die langfristige Erhaltung der Gesundheit deshalb von besonderer Bedeutung. Hier müssen auf betrieblicher Basis innovative Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die die Belastung für diese Personengruppe reduzieren. Je nach betrieblichen Rahmenbedingungen kann eine Verkürzung der Schichtdauer, eine Verringerung der Anzahl der Nachtschichten oder eine Verlängerung der freien Zeit zwischen den Schichten dazu beitragen, das Risiko der gesundheitlichen Beeinträchtigung für ältere Schichtarbeiter zu reduzieren.

Auch im Hinblick auf die Dauer und Lage der Arbeitszeiten, die Arbeitsintensität sollten daher den Beschäftigten regelmäßig arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten werden.

Arbeitszeitbedingungen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen

Die Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit ist vorrangig Aufgabe des Betriebes, aber auch die Mitarbeiter können hierzu Beiträge leisten. Die Arbeitszeitgestaltung ist Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung. Die Feststellung, dass längere Arbeitszeiten mit einer deutlichen Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos verbunden sind, kann als gesichert und generalisierbar betrachtet werden. Arbeitszeitverlängerungen, Pausengestaltung, Schicht- und Nachtarbeit sind daher in der Gefährdungsbeurteilung besonders zu betrachten. Sollten Gefährdungsfaktoren festgestellt werden, müssen besondere Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergriffen werden. Ziel, Rahmenbedingungen und Anforderungen sind im Kapitel 6.2. näher ausgeführt.

7.5. Auswirkungen außerbetrieblicher Faktoren auf Regeneration und soziale Integration und Empfehlungen zur Verbesserung

Ergebnisse zur Arbeitszeitforschung zeigen deutlich, dass zur Beurteilung der Auswirkungen von Arbeitszeitgestaltung nicht nur die Arbeitszeit im engeren Sinne, sondern dass bei einer Bewertung verschiedener Arbeitszeitformen auch die durch die Arbeitszeit definierte „Restzeit“, die Erholzeit zu betrachten ist. Über die Festlegung der Arbeitszeit – insbesondere der Dauer der Arbeitszeit – wird in bestimmendem Maße Einfluss auf die zur Regeneration zur Verfügung stehende Zeit genommen. Diese Zeit wird noch verkürzt durch arbeitsbezogene Zeiten wie Pausenzeiten, Zeiten zum Umziehen und in der „mobilen“ Gesellschaft zunehmend auch durch die Verlängerung der Wegezeiten. Ein 8-Stunden-Tag umfasst somit nicht selten eine arbeitsgebundene Zeit von mehr als 10 Stunden. Ein Wert von 2,5 Stunden sozial nutzbarer frei verfügbarer Zeit sollte aus arbeitswissenschaftlicher Sicht nicht unterschritten werden, um eine Integration in soziale Netzwerke bzw. die Anteilnahme am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Bei der Verarbeitung von Belastungen wie z.B. Stress nimmt soziale Unterstützung eine Pufferfunktion ein. Die Bedeutung der sozialen Unterstützung aus dem privaten Umfeld und die Probleme, die sich aus dem Fehlen sozialer Kontakte ergeben, sind aus der Schichtarbeitsforschung gut bekannt. Soziale Integration ist das Resultat langfristiger Kontakte, deren Pflege Zeit erfordert. Gerade diese Zeit wird bei der Ausdehnung der Arbeitszeit verkürzt. Dabei kommt der täglich und wöchentlich für diese Kontakte zur Verfügung stehenden Zeit besondere Bedeutung zu. Die Arbeitszeitgestaltung dient demzufolge einerseits als klassische Schutzmaßnahme der Expositionsbegrenzung und andererseits der körperlichen und psychischen Regeneration sowie der sozialen Integration.

8. Verantwortlichkeiten für die Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften

Verstöße gegen das ArbZG werden gegenüber den Verantwortlichen entweder nach § 22 ArbZG als Ordnungswidrigkeit oder nach § 23 ArbZG als Straftat verfolgt. Eine Ordnungswidrigkeit ist eine rechtswidrige und vorwerfbare Handlung, die den Tatbestand eines Gesetzes verwirklicht, das die Ahndung mit einer Geldbuße zulässt (§ 1 Abs. 1 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG)). Die Straftatbestände des § 23 ArbZG setzen eine vorsätzliche Zuwiderhandlung voraus, wobei bedingter Vorsatz genügt.

Die Bußgeldandrohung im Sinne dieser Vorschriften richtet sich an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist jede natürliche Person, die eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbZG beschäftigt. Ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft, so trifft die ordnungswidrigkeitenrechtliche bzw. strafrechtliche Verantwortung

- die gesetzlichen Vertreter (§ 9 Abs. 1 OWiG, § 14 Abs. 1 StGB), die für den Normadressaten handeln, oder
- die Personen, die mit der Leitung des Betriebs in der Praxis vollständig oder teilweise beauftragt sind (§ 9 Abs. 2 OWiG, § 14 Abs. 2 StGB).

8.1 Gesetzliche Vertretung (§ 14 Abs. 1 StGB, § 9 Abs. 1 OWiG)

Gerade im Krankenhaussektor sind vielfältige Organisationsformen als Handelnde bekannt. Bei den juristischen Personen sind die jeweiligen vertretungsberechtigten Organe oder die Mitglieder solcher Organe verantwortlich. Dies sind bei juristischen Personen des Privatrechts bei einer GmbH zum Beispiel der Geschäftsführer (§ 35 Abs. 1 Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung) oder bei einer Aktiengesellschaft die Mitglieder des Vorstands (§ 78 Aktiengesetz). Bei Personengesellschaften liegt die ordnungswidrigkeitenrechtliche und strafrechtliche Verantwortung bei den vertretungsberechtigten Gesellschaftern. Bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts bei den entsprechend geschäftsleitenden Verantwortlichen (z.B. Rektorin/Rektor oder Präsidentin/Präsident einer Universität). Allerdings ist auch hier Voraussetzung für die strafrechtliche Verantwortung, dass ihnen ein Verschulden im Hinblick auf die konkrete Pflichtverletzung nachgewiesen werden kann.

Entfallen kann dieses beispielsweise durch interne Geschäftsverteilung oder dadurch, dass der gesetzliche Vertreter die Verantwortung an eine Person delegiert, diese sorgfältig auswählt und überwacht. So wird die Rektorin/der Rektor oder die Präsidentin/der Präsident einer Universität regelmäßig nicht für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften in der Universitätsklinik verantwortlich sein, weil die dementsprechende Zuständigkeit auf die Klinikleitung übertragen wurde.

8.2 Beauftragte Personen (§ 14 Abs. 2 StGB, § 9 Abs. 2 OWiG)

Die sich aus dem ArbZG ergebenden Pflichten können in mittleren und größeren Betrieben regelmäßig nicht mehr allein vom gesetzlichen Vertreter der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erfüllt werden. § 14 Abs. 2 StGB und § 9 Abs. 2 OWiG erweitern die strafrechtlichen und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Verantwortlichkeiten. Die Vorschriften tragen dem Umstand Rechnung, dass die die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber betreffenden Pflichten im komplexen Wirtschaftsleben nicht mehr von ihr oder ihm allein erfüllt werden können (Baeck/Deutsch, § 22 Rn 13). Sie erfassen daher Personen, die beauftragt sind, Betriebe oder Betriebsteile zu leiten (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 StGB, § 9 Abs. 2 Nr. 1 OWiG) oder bestimmte ausdrücklich übertragene Aufgaben wahrzunehmen (§ 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB, § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG). Im Rahmen der Leitung von Betrieben und Betriebsteilen (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 StGB, § 9 Abs. 2 Nr. 1 OWiG) muss keine förmliche oder ausdrückliche Beauftragung vorliegen. Es ist ausreichend, dass die Leitung konkludent

übertragen wurde. Bei einem Betriebsteil kann es sich sowohl um räumlich getrennte Zweig- oder Nebenstellen eines Krankenhauses, als auch in einem Gebäude befindliche Abteilungen handeln. Nach der Rechtsprechung muss sich die Verantwortlichkeit der insoweit beauftragten Person schon in seiner besonderen Stellung im Betrieb als solcher manifestieren (vgl. BGH, 4.07.1989, Der Betrieb 1989 S. 2272). Wer im Einzelfall einen Betriebsteil leitet, lässt sich nicht pauschal festlegen, da hier der Unternehmensaufbau eine wesentliche Rolle spielt.

Für die Praxis der Aufsicht über die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen in Krankenhäusern können als Ansatzpunkte für eine Verantwortlichkeit einer Person als Leitung eines Betriebsteils in diesem Sinne vor allem die Dienstplangestaltung und Einteilung zu Diensten herangezogen werden. Denn in diesen Tätigkeiten kommt das Direktionsrecht zum Ausdruck, welches der Arbeitgeberin und dem Arbeitgeber zusteht. Soweit allerdings umfangreiche Abstimmungspflichten und allgemeine Entscheidungsvorbehalte hinsichtlich der Dienstplanung bestehen, spricht dies eher für eine straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Verantwortlichkeit der Person, zugunsten derer diese Vorbehalte bestehen.

Es haften beispielsweise nach § 9 Abs. 2 Nr. 1 OWiG die Chefärztin oder der Chefarzt einer Klinik ebenso wie eine Abteilungsleitende Ärztin oder ein Abteilungsleitender Arzt oder die für das Personalwesen zuständige Person (Baeck/Deutsch, aaO., § 22 Rn 13). Entscheidend ist die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben des Betriebsinhabers an dessen Stelle. Bei Personen, die aufgrund ihrer herausgehobenen Position als leitende Angestellte einzustufen sind, und damit selbst aus dem Anwendungsbereich des ArbZG herausfallen, wird die Leitungsfunktion im Allgemeinen zu bejahen sein.

Nach § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG kann als Betroffener im Ordnungswidrigkeitenverfahren auch zu Verantwortung gezogen werden, wer vom Inhaber des Betriebs oder einem sonst dazu Befugten ausdrücklich beauftragt wurde.

Nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB, § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG werden Personen auch als verantwortlich angesehen, wenn sie ausdrücklich beauftragt wurden, in eigener Verantwortung einzelne Aufgaben wahrzunehmen, die dem Betriebsinhaber obliegen. Dieses muss ausdrücklich, aber nicht unbedingt schriftlich sein. Der Auftrag muss übernommen werden und so konkret sein, dass der Beauftragte seinen Pflichtenkreis im Wesentlichen erkennen kann.

§ 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1, 2 OWiG gelten auch für die Bereiche der öffentlichen Verwaltung.

8.3 Die Auffangnorm des § 130 OWiG

In der Praxis kommt ein Bußgeldverfahren gegenüber den Organen und Verantwortlichen von Personenvereinigungen und juristischen Personen oft über § 130 OWiG in Betracht. Wer in Betrieben oder Unternehmen seine Aufsichtspflicht verletzt, haftet für betriebsbezogene Zuwiderhandlungen anderer. Es muss keine konkrete Pflichtverletzung im Hinblick auf die Nichteinhaltung des ArbZG vorliegen, sondern es kann an allgemeine Organisations- und Aufsichtsmängel angeknüpft werden, die zu den Arbeitszeitverstößen beigetragen haben. Damit können zum Beispiel die Inhaber des Betriebs oder die gesetzlichen Vertreter für Organisations- und Aufsichtsmängel zur Rechenschaft gezogen werden. Da den jeweiligen Personen im Rahmen von Unterlassungsdelikten nach der Rechtsprechung die rechtlich zu erwartende Handlung möglich und zumutbar gewesen sein muss, liegt es nahe, aufsichtsbehördliche Revisionschreiben jeweils an die Unternehmensleitung zu senden. Damit kann die Leitung Probleme erkennen, die organisatorische Maßnahmen erfordern.

Die große praktische Bedeutung des § 130 OWiG resultiert nicht zuletzt daraus, dass sich daraus ein Anknüpfungspunkt für die Verhängung von Bußgeldern gegen die Unternehmen selbst gemäß § 30 OWiG ableiten lässt.

Für öffentliche Unternehmen gilt dies gleichermaßen, so dass alle in Betracht kommenden Organisationsformen von Krankenhäusern abgedeckt sind.

8.4 Bußgelder

§ 30 OWiG ermöglicht es den zuständigen Behörden mit Bußgeldbescheiden auch gegen Verbände und juristische Personen vorzugehen, obwohl diese nicht selbst, sondern nur durch ihre Organe und gesetzlichen Vertreter handeln können. Die Vorschrift ermöglicht damit diejenigen zu treffen, die von den Verstößen materiell profitieren.

Voraussetzung für den Erlass eines Bußgeldbescheides gegenüber der GmbH, Aktiengesellschaft, Universität etc. ist, dass einer der in § 30 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 OWiG benannten Vertreter oder Leitungspersonen eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begangen hat, durch die Pflichten, welche die juristische Person oder die Personenvereinigung treffen, verletzt worden sind. Bei der Verletzung der den Betriebsinhaber treffenden Organisations- und Aufsichtspflichten im Sinne des § 130 OWiG kann gegen das Unternehmen regelmäßig nach § 30 OWiG ein Bußgeld verhängt werden.

In der Praxis kann damit die Aufsichtsbehörde sowohl gegen die verantwortliche Person, als auch gegen das Unternehmen als juristische Person Verfahren eröffnen.

Für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten sind die Arbeitsschutzbehörden gehalten die für die Verfolgung und Ahndung im Bereich des sozialen Arbeitsschutzes erlassenen Buß- und Verwarnungsgeldkataloge anzuwenden. Hier sind Bußgeldhöhen für einzelne Verstöße gegen das ArbZG festgelegt.

Die Ordnungswidrigkeit kann dabei gemäß § 22 Abs. 2 ArbZG mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro festgesetzt werden.

Soweit ein Unternehmen aus den Arbeitszeitverstößen materielle Vorteile erlangt, ist es auch möglich, diesen Vorteil beim Unternehmen abzuschöpfen. So kann die Anordnung des Verfalls gemäß § 29 a OWiG vorgenommen werden, was einer bloßen Gewinnabschöpfung von Vermögensvorteilen ohne Strafcharakter entspricht. Alternativ ist eine Erhöhung des festzusetzenden Bußgeldes auf Grundlage des § 17 Abs. 4 OWiG möglich. Danach soll die Geldbuße den wirtschaftlichen Vorteil, den der Täter aus der Ordnungswidrigkeit gezogen hat, übersteigen.

8.5 Zivilrechtliche Haftung gegenüber den Beschäftigten

Schadensersatzansprüche bei Verstößen gegen Arbeitszeitbestimmungen sind zugunsten der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich, da die Arbeitszeitregelungen dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienen und so als Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu werten sind

9. Rechtsprechungsübersicht

Im Folgenden sind die wichtigsten Entscheidungen zum Arbeitszeitrecht des europäischen Gerichtshofes und verschiedener deutscher Gerichte in einer Kurzübersicht dargestellt. Dabei sind besonders die für Krankenhäuser wichtigen Themen berücksichtigt worden. Eine Darstellung nach Themenkomplexen oder Stichworten würde zu Doppelnennungen der Urteile führen. Die Darstellung erfolgt nach dem Rang der Gerichte (oberste Gerichte zuerst) und chronologisch. Die Zusammenstellung erfasst Entscheidungen, die bis zum Redaktionsschluss dieser Auflage getroffen wurden.

9.1 Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzzinhalt
EuGH Urteil vom 03.10.2000 C- 303/ 98 Sog. SIMAP-Urteil	Richtlinie 93/104/EG Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die vorliegende Tätigkeit fällt in den Anwendungsbereich der Richtlinie 89/391/EWG und Richtlinie 93/104/EG. 2. Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit ist insgesamt als Arbeitszeit, ggf. als Überstunden i. S. d. Richtlinie 93/104 anzusehen. 3. Beim Rufbereitschaftsdienst ist nur die Zeit, in der tatsächlich die Arbeitsleistung erbracht wird, als Arbeitszeit anzusehen. 4. Die vorliegende Form des Bereitschaftsdienstes ist Schichtarbeit
EuGH Urteil vom 09.09.2003 C-151/02 Sog. Jaeger-Urteil	Richtlinie 93/104/EG Arbeitszeit und Ruhezeit Bereitschaftsdienst eines Arztes in einem Krankenhaus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass der Bereitschaftsdienst, den ein Arzt in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leistet, in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne dieser Richtlinie darstellt, auch wenn es dem Betroffenen in Zeiten, in denen er nicht in Anspruch genommen wird, gestattet ist, sich an seiner Arbeitsstelle auszuruhen, so dass die Richtlinie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer während eines Bereitschaftsdienstes untätig ist, als Ruhezeit eingestuft werden. 2. Die Richtlinie 93/104 ist ferner dahin auszulegen, dass <ul style="list-style-type: none"> - sie unter Umständen wie denjenigen des Ausgangsverfahrens der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die bei einem in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus geleisteten Bereitschaftsdienst - gegebenenfalls über einen Tarifvertrag oder eine aufgrund eines Tarifvertrags getroffene Betriebsvereinbarung - einen Ausgleich nur der Bereitschaftsdienstzeit

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>ten zulässt, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich eine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat;</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden durch Ableistung eines Bereitschaftsdienstes, der zur regelmäßigen Arbeitszeit hinzukommt, nur dann unter die Abweichungsbestimmungen in Artikel 17 Absatz 2 Nummer 2.1 Buchstabe c Ziffer i dieser Richtlinie fällt, wenn den betroffenen Arbeitnehmern gleichwertige Ausgleichsruhezeiten im unmittelbaren Anschluss an die entsprechenden Arbeitsperioden gewährt werden; - eine solche Kürzung der täglichen Ruhezeit darüber hinaus in keinem Fall zu einer Überschreitung der in Artikel 6 der Richtlinie festgesetzten Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit führen darf.
<p>EuGH Urteil vom 05.10.2004 C-397/01 bis C-403/01 Sog. Pfeiffer – Urteil</p>	<p>Rettungsdienst Bedeutung des Begriffes ‚Straßenverkehr‘ Wöchentliche Höchstarbeitszeit</p>	<p>1.a) Artikel 2 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind dahin auszulegen, dass die im Rahmen eines Rettungsdienstes wie dem in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden ausgeübte Tätigkeit von Rettungsassistenten in den Anwendungsbereich dieser Richtlinien fällt</p> <p>b) Der Begriff „Straßenverkehr“ im Sinne des Artikels 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104 ist dahin auszulegen, dass die Tätigkeit eines Rettungsdienstes nicht erfasst wird, auch wenn diese zumindest zum Teil darin besteht, ein Fahrzeug zu benutzen und den Patienten auf der Fahrt ins Krankenhaus zu begleiten.</p> <p>2. Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i erster Gedankenstrich der Richtlinie 93/104 ist dahin auszulegen, dass die Überschreitung der in Artikel 6 der Richtlinie vorgesehenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nur bei ausdrücklicher und freier Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers rechtswirksam ist. Es genügt insoweit nicht, dass der Arbeitsvertrag des Betroffenen auf einen Tarifvertrag verweist, der eine solche Überschreitung erlaubt.</p> <p>3. Artikel 6 Nummer 2 der Richtlinie 93/104 ist dahin auszulegen, dass er unter Umständen wie denen der Ausgangsverfahren einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die bei der von Rettungsassistenten im Rahmen eines Rettungsdienstes einer Einrichtung wie des Deutschen Roten Kreuzes geleisteten Arbeitsbereitschaft – gegebenenfalls über einen Tarifvertrag oder eine aufgrund eines Tarifvertrags getroffene Betriebsvereinbarung – eine Überschreitung der in dieser Bestimmung festgelegten wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>Stunden zulässt.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Diese Bestimmung erfüllt alle Voraussetzungen, um unmittelbare Wirkung zu entfalten. – Ein nationales Gericht, bei dem ein Rechtsstreit ausschließlich zwischen Privaten anhängig ist, muss bei der Anwendung der Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts, die zur Umsetzung der in einer Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen erlassen worden sind, das gesamte nationale Recht berücksichtigen und es so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zweckes der Richtlinie auslegen, um zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel vereinbar ist. In den Ausgangsverfahren muss das vorliegende Gericht somit alles tun, was in seiner Zuständigkeit liegt, um die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu verhindern, die in Artikel 6 Nummer 2 der Richtlinie 93/104 auf 48 Stunden festgesetzt ist.
<p>EuGH Urteil vom 01.12.2005 C-14/04 Sog. Dellas-Urteil veröffentlicht in NZA 2006, 89 ff.</p>	<p>Arbeitszeit Günstigere nationale Regelung Bereitschaftsdienst Inaktive Zeiten im Rahmen des Be- reitschaftsdienstes Unzulässigkeit einer lediglich teilweisen Anrechnung als Arbeitszeit</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die für Bereitschaftsdienst, den die Arbeitnehmer bestimmter sozialer und medizinisch-sozialer Einrichtungen in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsort leisten, für die Zwecke der Berechnung der tatsächlichen Arbeitszeit eine Gleichwertigkeitsregelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende vorsieht, wenn die Einhaltung der Gesamtheit der in dieser Richtlinie zum wirksamen Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer aufgestellten Mindestvorschriften nicht gewährleistet ist. 2. Falls das nationale Recht insbesondere für die wöchentliche Höchstarbeitszeit eine für die Arbeitnehmer günstigere Obergrenze festlegt, sind die für die Beachtung der in der Richtlinie vorgesehenen Schutzbestimmungen maßgeblichen Schwellenwerte oder Obergrenzen ausschließlich die in dieser Richtlinie festgelegten.
<p>EuGH Urteil vom 11.01.2007 C-437/05</p>	<p>Richtlinie 93/104/EG Begriff Arbeitszeit Bereitschaftsdienst bei Ärzten am Ar- beitsplatz</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Richtlinie 93/ 104 ist dahingehend auszulegen, dass die hierin enthaltenen Regelungen einer Regelung eines Mitgliedstaates entgegenstehen, nach der Bereitschaftsdienste in Form von persönlicher Anwesenheit des Arztes nicht insgesamt als Arbeitszeit i. S. d. Richtlinie betrachtet werden. 2. Richtlinie 93/ 104 steht jedoch nicht einer Regelung eines Mitgliedstaates entgegen, die zwischen den Zeitspannen des Bereitschaftsdienstes innerhalb derer der Arzt tatsächlich seine Arbeitsleistung erbringt und solchen während derer keine tatsächliche Arbeiterbracht wird, hin-

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		sichtlich der Vergütung differenziert. Dies gilt soweit eine solche Regelung den durch die Richtlinie gewährten Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleistet.
EuGH Urteil vom 14.10.2010 C-243/09	Richtlinie 2003/88/EG Arbeitszeit im öffentlichen Dienst über 48 h	Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin gehend auszu-legen, dass er einer nationalen Regelung ...entgegensteht, die es zulässt, dass ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eine Umsetzung eines Arbeitnehmers, der als Feuerwehrmann im Einsatzdienst beschäftigt ist, in einen anderen Dienst gegen dessen Willen mit der Begründung vornimmt, dass dieser die Einhaltung der in Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie vorgesehenen durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Einsatzdienst verlangt hat. Der Umstand, dass einem solchen Arbeitnehmer durch diese Umsetzung neben dem Nachteil, der sich aus der Verletzung von Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie ergibt, kein spezifischer Nachteil entstanden ist, ist in dieser Hinsicht unerheblich.
EuGH Urteil vom 25.11.2010 C-429/09 Günter Fuß/Stadt Halle (Saale)	Richtlinie 93/104/EG und 2003/88/EG Freizeitausgleich oder finanzielle Ent- schädigung Arbeitszeit im öffentlichen Dienst über 48 h	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ein Arbeitnehmer, der als Feuerwehrmann eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit abgeleistet hat, die die in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vorgesehene wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreitet, kann sich auf das Unionsrecht berufen, um die Haftung der Behörden des betreffenden Mitgliedstaats auszulösen und Ersatz des Schadens zu erlangen, der ihm durch den Verstoß gegen diese Bestimmung entstanden ist. 2. Das Unionsrecht steht einer nationalen Regelung entgegen, die den Anspruch eines im öffentlichen Sektor beschäftigten Arbeitnehmers auf Ersatz des Schadens, der ihm durch den Verstoß der Behörden des betreffenden Mitgliedstaats gegen Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88, entstanden ist, von einer an den nationalen Verschuldensbegriff geknüpften Voraussetzung abhängig macht, die über die der hinreichend qualifizierten Verletzung des Unionsrechts hinausgeht und davon abhängig macht, dass zuvor ein Antrag auf Einhaltung dieser Bestimmung bei seinem Arbeitgeber gestellt wurde. 3. Der von den Behörden der Mitgliedstaaten zu leistende Ersatz des Schadens, den sie Einzelnen durch Verstöße gegen das Unionsrecht zugefügt haben, kann nach nationalem Haftungsrecht in Form von Freizeitausgleich oder in Form einer finanziellen Entschädigung gewährt werden. 4. Dies gilt auch bei Verstößen gegen die Richtlinie 2003/88.

9.2 Entscheidungen der obersten Bundesgerichte

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
BAG Urteil vom 19.06.1985 5 AZR 57/ 84	Änderung des Arbeitszeitrahmens kraft Direktionsrechts	Der Träger eines kirchlichen Krankenhauses kann den Arbeitszeitrahmen für die regelmäßige Arbeitszeit angestellter Ärzte durch einseitige Leistungsbestimmung (Direktionsrecht) ändern, sofern nicht tarifvertragliche oder vertragliche Regelungen dem entgegenstehen und auch keine Mitbestimmungsrechte einer Personalvertretung eingreifen. Die Leistungsbestimmung muss billiges Ermessen wahren, § 315 Abs. 1 BGB. Eine Änderungskündigung ist nicht erforderlich.
BAG Urteil vom 05.05.1988 6 AZR 658/85	Ruhepause	..., liegt eine Ruhepause nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer während des vorgesehenen oder von ihm bestimmten Pausenzeitraumes von jeglicher Arbeitsleistung, und zwar auch in Form der Arbeitsbereitschaft freigestellt ist.“
BAG Urteil vom 21.2.1990 5 AZR 162/89	Definition von mittelbarem Arbeitsverhältnis; Unterscheidung freier Mitarbeiter – Arbeitnehmer	1. Ein mittelbares Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer von einem Mittelsmann beschäftigt wird, der seinerseits selbst Arbeitnehmer eines Dritten ist und die Arbeit mit Wissen des Dritten unmittelbar für diesen geleistet wird. 2. Unterliegt der Beschäftigte hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht, liegt ein Arbeitsverhältnis vor. Kann er im Wesentlichen die Arbeitsbedingungen frei gestalten, ist er ein freier Mitarbeiter.
BAG Urteil vom 23.09.1992 4 AZR 562/91 veröffentlicht in NZA 1993, 752 ff.	Ruhepause	„... „Pausen“ sind im Voraus festgelegte Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat, sondern frei darüber entscheiden kann, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Entscheidendes Merkmal für die „Pause“ ist daher, dass der Arbeitnehmer von jeder Dienstverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst bereitzuhalten, freigestellt ist. Eine Pausenregelung genügt dann nicht den gesetzlichen Anforderungen, wenn den Arbeitnehmern gestattet wird, Pausen zu nehmen, dies ihnen aber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist...“
BAG Urteil vom 26.11.1992 6 AZR 455/91 veröffentlicht in NZA 1993, 659-660	Abgrenzung von Rufbereitschaft und Überstunden	Bestimmt der Arbeitgeber, dass die Arbeit im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der regelmäßigen Arbeitszeit fortzusetzen ist, so liegt darin die Anordnung von Überstunden. Dies gilt auch, wenn der Angestellte im Anschluss an die regelmäßige Arbeitszeit dienstplanmäßig zur Rufbereitschaft eingeteilt ist. Die Anordnung des Arbeitgebers enthält dann eine Änderung des Dienstplans, nicht aber einen Abruf zur Aufnahme der Arbeit.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
<p>BAG Urteil vom 16.11.2000 6 AZR 338/ 99</p>	<p>Berücksichtigung von Wochenfeiertagen bei Schichtarbeit</p>	<p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines im Schichtdienst beschäftigten Angestellten des öffentlichen Dienstes verringert sich nicht um die auf einen Wochenfeiertag entfallenden Arbeitsstunden, wenn der Wochenfeiertag für den Angestellten nach dem Dienstplan arbeitsfrei ist.</p>
<p>BAG Urteil vom 12.12.2001 5 AZR 294/00 veröffentlicht in NZA 2002, 505 ff.</p>	<p>Ersatzruhetag</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geleistete Feiertagsarbeit führt nicht zu Überstunden, wenn in der betreffenden Kalenderwoche die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit nicht überschritten wird (§ 5 Ziff. 1.1, Ziff. 2.1 Mantel-tarifvertrag für die Ernährungsindustrie in Sachsen vom 4.3.1994). 2. Die Regelung über Ersatzruhetage in § 11 Abs. 3 ArbZG dient dem Arbeitszeitschutz und dem Ausgleich der geleisteten Arbeit durch Freizeit. Das ArbZG bewertet nicht Sonntags- und Feiertagsarbeit als gegenüber der Arbeit an Werktagen generell „wertvoller“. 3. Ersatzruhetage gem. § 11 Abs. 3 ArbZG können auch durch einen Schichtplan „gewährt“ werden, ohne ausdrücklich als solche bezeichnet zu sein. 4. Ein bei Inkrafttreten des ArbZG bestehender Tarifvertrag bleibt nach § 25 ArbZG auch dann noch unberührt, wenn Nachwirkung (§ 4 V TVG) eintritt. Der Übergangszeitraum endet erst, wenn die Tarifregelung abgelöst wird oder die Tarifvertragsparteien jedenfalls eine neue Entscheidung treffen. 5. Die tarifvertraglichen Regelungen, die nach § 25 Satz 3 in Verbindung mit Satz 1 ArbZG unberührt bleiben, müssen nicht ausdrücklich eine Freizeitregelung ersetzen. Es genügt, dass der Vergütungszuschlag „an der Stelle“ einer Freistellung steht. 6. Ein Zuschlag in Höhe von 50% ist jedenfalls nicht so gering, dass er einer Nichtregelung gleichkommt. <p>Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung und weiterführende Hinweise:</p> <p>Erste Entscheidung des BAG zu Ersatzruhetagen und abweichenden tariflichen Regelungen. Ob bei Nichtgewährung von Ersatzruhetagen Geldersatz verlangt werden kann, bedurfte keiner Entscheidung.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ein Ersatzruhetag kann gem. § 11 Abs. 3 ArbZG auch an einem ohnehin arbeitsfreien Samstag oder einem schichtplanmäßig arbeitsfreien sonstigen Werktag gewährt werden. Eine bezahlte Freistellung kann nicht verlangt werden.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>2. Sieht ein bei Inkrafttreten des ArbZG bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag für die Beschäftigung an Feiertagen keinen Freizeitausgleich, wohl aber einen Vergütungszuschlag vor, so verdrängt diese tarifliche Regelung den Anspruch auf Ersatzruhetage gem. § 11 Abs. 3 ArbZG (§ 25 Satz 3 i. V. m. Satz 1 ArbZG). Auf die Höhe des Zuschlags kommt es grundsätzlich nicht an.</p>
<p>BAG Urteil vom 31.01.2002 6 AZR 214/ 00</p>	<p>Charakter der Rufbereitschaft Unzulässige Zeitvorgabe zur Arbeitsaufnahme bei Rufbereitschaft</p>	<p>„..... (Rn 19) Die Rufbereitschaft unterscheidet sich vom Bereitschaftsdienst (Anlage 5 § 7 Abs. 2 AVR) dadurch, dass sich der Mitarbeiter in der Zeit, für die sie angeordnet ist, nicht in der Einrichtung aufhalten muss, sondern seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen kann (vgl. dazu etwa BAG 19.12.1991 - 6 AZR 592/ 89 ; 03.12.1986 - 4 AZR 7/ 86). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme nur eine solche Zeitspanne liegen, dass hierdurch der Einsatz nicht gefährdet wird und im Bedarfsfall die Arbeitsaufnahme gewährleistet ist.... Der Arbeitnehmer muss bei Abruf seine Arbeit alsbald aufnehmen können. Dies bedeutet, dass sich der Aufenthaltsort des Arbeitnehmers noch in einer Entfernung von der Arbeitsstelle befinden muss, die es ihm gestattet, diese in angemessen kurzer Zeit zu erreichen.... der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben muss, sich um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, an sportlichen oder kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen, sich mit Freunden zu treffen etc. Dies ist bei einer zeitlichen Vorgabe von 20 Minuten zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme nicht möglich. Bei einer solchen Zeitvorgabe ist der Arbeitnehmer faktisch gezwungen, sich in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten, um die Arbeit bei Bedarf fristgerecht aufnehmen zu können. Dies ist mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht zu vereinbaren. Denn durch den Faktor Zeit bestimmt der Arbeitgeber ... den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers. Die Beklagte mag 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 wird. Solche Notfälle können jedoch grundsätzlich nicht mit Pflegepersonal in Rufbereitschaft behandelt werden. Sie erfordern in der Regel den Einsatz von Pflegekräften, die innerhalb der für sie geltenden regelmäßigen Arbeitszeit tätig sind oder die Bereitschaftsdienst leisten....“</p>
<p>BAG Urteil vom 03.12.2002 9 AZR 462/ 01</p>	<p>Freistellung schwerbehinderter Menschen von Mehr- und Nachtarbeit</p>	<p>1. Jede über 8 Std. werktäglich hinausgehende Arbeitszeit ist Mehrarbeit i. S. d. §124 SGB IX. Tariflich abweichende Arbeitszeiten sind unerheblich. Das gilt auch dann, wenn sie kürzer als die gesetzliche Arbeitszeit ist, da sie nicht den Schutz schwerbehinderter Menschen vor Überbeanspruchung gewährleisten. 2. Schwerbehinderte Menschen haben nach §81 IV SGB IX einen klagbaren Anspruch auf be-</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>hinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dessen Erfüllen für den Arbeitgeber zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Hieraus kann sich die Pflicht des Arbeitgebers ergeben, einen schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht zur Nacharbeit einzuteilen und dessen Arbeitszeit auf die 5-Tage-Woche zu beschränken.</p>
<p>BAG Beschluss vom 18.02.2003 1 ABR 2/02 veröffentlicht in NZA 2003, 742 ff.</p>	<p>Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Zuordnung von Bereitschaftsdienst zur Arbeitszeit i. S. d. Art. 2 Nr. 1 Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist auf die Verhältnisse in Deutschland übertragbar. Um dies feststellen zu können, bedarf es keines Vorabentscheidungsersuchen an den Europäischen Gerichtshof. 2. Nach dem ArbZG vom 6. Juni 1994 ist Bereitschaftsdienst nicht als Arbeitszeit anzusehen. Dies ergibt sich zwingend aus § 5 Abs. 3, § 7 Abs. 2 Nr. 1 des Gesetzes. Ein der Richtlinie 93/104/EG entsprechendes anderes Verständnis ist auch im Wege der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung nicht möglich. 3. Hat der nationale Gesetzgeber eine europäische Richtlinie nicht ordnungsgemäß umgesetzt, kommt eine unmittelbare Geltung und ein darauf beruhender Anwendungsvorrang der Richtlinie nur vertikal im Verhältnis zwischen Bürgern und öffentlichen Stellen, nicht auch horizontal im Verhältnis Privater untereinander in Betracht.
<p>BAG Beschluss vom 06.05.2003 1 ABR 13/02</p>	<p>Auskunftsanspruch bei "Vertrauensarbeitszeit" - Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG</p>	<p>Zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG benötigt der Betriebsrat im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer.</p> <p>Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten kann. Er muss sich deshalb über die genannten Daten in Kenntnis setzen und kann dem Betriebsrat die Auskunft hierüber nicht mit der Begründung verweigern, er wolle die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer wegen einer im Betrieb eingeführten "Vertrauensarbeitszeit" bewusst nicht erfassen.</p>
<p>BAG Urteil vom 05.06.2003 6 AZR 114/02</p>	<p>Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit Unmittelbare Geltung und Anwen-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nach der Rechtsprechung des EuGH zählt Bereitschaftsdienst, wie ihn Disponenten in der Kreisleitstelle eines Rettungsdienstes in Form persönlicher Anwesenheit in den Räumen des Arbeitgebers leisten, zur Arbeitszeit i. S. d. Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 93/104/EG vom 23.11.1993. Ein Verständnis des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit ist aber mit §§ 5 Abs. 3, 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG unvereinbar. Das ArbZG vom 6. 6. 1994 hat die Richtlinie 93/104/EG

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
veröffentlicht in NZA 2004, 164 ff.	dung der Richtlinie 93/104 vor dem deutschen ArbZG	<p>insoweit nicht ordnungsgemäß umgesetzt.</p> <p>2. Europäisches Gemeinschaftsrecht beansprucht grundsätzlich Vorrang vor entgegen stehendem nationalem Recht. Richtlinien haben jedoch keine unmittelbare Geltung in den Mitgliedsstaaten. Etwas anderes gilt für einen staatlichen Arbeitgeber. Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH kann sich ein Mitgliedstaat, der eine Richtlinie nicht oder nicht ordnungsgemäß innerhalb der vorgesehenen Frist umgesetzt hat, seinen Bürgern gegenüber nicht auf diese Säumnis berufen. Im Interesse der praktischen Durchsetzung des Gemeinschaftsrechts kommt der Richtlinie in diesem Fall unmittelbare Wirkung zu Gunsten der Bürger zu, wenn die betreffende Vorschrift eine inhaltlich hinreichende bestimmte und unbedingte Regelung enthält.</p> <p>3. Als Staat und öffentlicher Arbeitgeber sind nach der Rechtsprechung des EuGH nicht nur Gebietskörperschaften anzusehen, sondern auch alle Organisationen und Einrichtungen, die dem Staat oder dessen Aufsicht unterstehen oder mit besonderen Rechten ausgestattet sind, die über diejenigen hinausgehen, die nach den Vorschriften für die Beziehungen zwischen Privatpersonen gelten.</p> <p>4. Art. 6 Nr. 2 der Richtlinie 93/104/EG untersagt zeitliche Belastungen, die über in dieser Vorschrift geregelten Höchstzeiträume hinausgehen. Die Vorschrift hindert nicht die Anordnung von Bereitschaftsdienst. Das gilt auch für Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 93/104/EG.</p> <p>... 7. Ein Verstoß gegen die gemeinschaftsrechtliche Höchstarbeitszeit ist keine unerlaubte Handlung i. S. d. § 823 Abs. 2 BGB. Art. 6 Nr. 2 der Richtlinie 93/104/EG ist kein Schutzgesetz im Sinne der Vorschrift.</p>
BAG Beschluss vom 01.07.2003 1 ABR 20/02	Mitbestimmung bei Kurzpausen	Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Festlegung der zeitlichen Lage vergütungspflichtiger tariflicher Kurzpausen mitzubestimmen.
BAG Urteil vom 28.01.2004 5 AZR 530/02	Vergütung von ärztlichem Bereitschaftsdienst	Aus der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 und aus der Rechtsprechung des EuGH hierzu folgt nicht, dass Bereitschaftsdienst i. S. d. ArbZG wie die sonstige Arbeitszeit vergütet werden muss. Die Arbeitsvertragsparteien sind frei, für Bereitschaftsdienst und sogenannte Vollarbeit unterschiedliche Vergütungssätze vorzusehen.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		Leitsätze s. o. EuGH 11.01.2007 C-437/05
<p>BAG Urteil vom 16.03.2004 9 AZR 93/03</p>	<p>Bereitschaftsdienst Kirchliche Regelungen</p>	<p>1. Bereitschaftsdienst ist seit dem 1. Januar 2004 Arbeitszeit i. S. v. § 2 ArbZG.</p> <p>2. § 7 Abs. 4 ArbZG ermächtigt die Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften, in ihren Regelungen abweichend von der gesetzlichen Höchstarbeitszeit in § 3 ArbZG die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.</p> <p>3. Schließt das Kuratorium einer Katholischen Krankenhausstiftung mit der Mitarbeitervertretung einen "Hausvertrag", ist das jedenfalls dann keine Regelung i. S. v. § 7 Abs. 4 ArbZG, wenn die kirchenrechtliche Mitarbeitervertretungsordnung keine Delegation der Regelungsbefugnis für Abweichungen i. S. v. § 7 Abs. 4 ArbZG enthält.</p>
<p>BAG Urteil vom 23.09.2004 6 AZR 567/03</p>	<p>Direktionsrecht Lage der Arbeitszeit Personelle Auswahlentscheidung</p>	<p>1. Der Arbeitgeber kann die Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen gem. § 106 S.1 GewO näher bestimmen, soweit hierüber keine vertraglichen oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen getroffen sind. Die Grenzen billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei der Bestimmung der Zeit der Arbeitsleistung nicht nur eigene, sondern auch berechnigte Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt hat. Auf schutzwürdige familiäre Belange des Arbeitnehmers hat er Rücksicht zu nehmen, soweit einer vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht betriebliche oder berechnigte Belange anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.</p> <p>2. Erfordert die Verteilung der Arbeitszeit eine personelle Auswahlentscheidung des Arbeitgebers zwischen mehreren Arbeitnehmern, finden die Grundsätze zur sozialen Auswahl im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung Anwendung.</p>
<p>BAG Beschluss vom 14.12.2004 1 ABR 51/03</p>	<p>Tarifeinheit Tarifkonkurrenz</p>	<p>1. Auch eine relativ kleine Arbeitnehmervereinigung kann die für eine Gewerkschaft erforderliche Durchsetzungsfähigkeit besitzen, wenn in ihr spezialisierte Arbeitnehmer organisiert sind, die von Arbeitgeberseite im Falle von Arbeitskämpfen kurzfristig nur schwer ersetzbar sind.</p> <p>2. Beschränkt eine Gewerkschaft ihre Zuständigkeit auf eine Berufsgruppe, die sich räumlich auf wenige Schwerpunkte konzentriert, kann auch ein relativ kleiner organisatorischer Apparat leistungsfähig genug sein, um die gewerkschaftlichen Aufgaben wahrzunehmen.</p> <p>3. Eine Gewerkschaft muss strukturell vom sozialen Gegenspieler unabhängig sein. Dieser Grundsatz ist erst dann verletzt, wenn durch personelle oder organisatorische Verflechtungen</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		oder durch wesentliche finanzielle Zuwendungen die eigenständige Interessenwahrnehmung der Tarifvertragspartei ernsthaft gefährdet wird.
BAG Urteil vom 20.04.2005 10 AZR 302/ 04	Schichtarbeit	„.... Der Begriff der Schichtarbeit setzt nicht notwendig die Ablösung des Arbeitnehmers am selben Arbeitsplatz voraus. Schichtarbeit liegt nicht nur dann vor, wenn ein Arbeitnehmer das begonnene Arbeitsergebnis des anderen mit denselben Mitteln oder mit der gleichen Intensität und Belastung vervollständigt, sondern auch dann, wenn ein gewisses Maß an Arbeitsteilung für ein und denselben Arbeitserfolg erforderlich ist. Dabei ist der Begriff des Arbeitsinhalts eng zu fassen. Maßgeblich ist, dass der gesamte Arbeitsinhalt der sich gegenseitig ablösenden Arbeitnehmer übereinstimmen muss. Schichtarbeit liegt nicht vor, wenn Arbeitnehmer mit völlig verschiedenen Aufgaben und unterschiedlichen Qualifikationen einander ablösen (BAG 24. Januar 2001 - 10 AZR 106/ 00 EzraA TVG § 4 Großhandel Nr. 6; 18. Januar 1983 - 3 AZR 447/ 80 - AP BMT-G II § 24 Nr. 1; 18. Oktober 1995 - 10 AZR 853/ 94 - AP BAT § 33a Nr. 8; 4. Februar 1988 - 6 AZR 203/ 85 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 17 = Ezra TVG § 4 Rundfunk Nr. 16; 20. Juni 1990 - 4 AZR 5/ 90 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 6 = Ezra TVG § 4 Großhandel Nr. 1; 22. März 1995 - 10 AZR 212/ 94 -; 12. November 1997 - 10 AZR 27/ 97 - ZTR 1998, 181). (Rn 25)...“
BAG Urteil vom 11.01.2006 5 AZR 97/05	Zuschläge bei Sonn- und Feiertagsarbeit	„.... Aus § 11 Abs. 2 ArbZG ergibt sich kein Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge. (Rn 9) Die in § 11 Abs. 2 ArbZG enthaltene Verweisung auf § 6 Abs. 5 ArbZG hat zur Folge, dass ein Arbeitnehmer, der an Sonn- und Feiertagen Nacharbeit leistet, wegen dieser Nacharbeit Anspruch auf eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Arbeitsentgelt hat....Durch die Verweisung in § 11 Abs. 2 ArbZG entsteht jedoch kein Anspruch auf einen gesetzlichen Sonn- und Feiertagszuschlag. Vielmehr hat der Arbeitnehmer bei Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 11 Abs. 3 ArbZG einen Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Hierdurch soll aus Gründen des Arbeitsschutzes ein Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgen (BT-Drucks. 12/5888 S. 30). Demgegenüber bezweckt § 11 Abs. 2 ArbZG, aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer die §§ 3 bis 8 ArbZG auch auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen anzuwenden (BT-Drucks. 12/5888 S. 29). Der systematische Zusammenhang und die unterschiedlichen Zwecke der Absätze 2 und 3 des § 11 ArbZG schließen die Annahme eines in § 11 Abs. 2 ArbZG geregelten gesetzlichen Zuschlags für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen aus. (Rn 12)...“

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
BAG Beschluss vom 24.01.2006 1 ABR 6/05	Anteil der Arbeits- bereitschaft Ausgleich der Mehrarbeit	<p>Nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG kann in einem Tarifvertrag in Abweichung von der in § 3 Satz 2 ArbZG vorgesehenen werktäglichen Höchst Arbeitszeit von zehn Stunden eine Verlängerung über diesen Umfang hinaus zugelassen werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Davon hat § 14 Abs. 2 DRK-TV - schon vor In-Kraft-Treten der Gesetzesänderung vom 24. Dezember 2003 - Gebrauch gemacht. Die tarifliche Vorschrift wird den gesetzlichen Anforderungen an eine Erweiterung der täglichen Arbeitszeit gerecht.</p> <p>Nach § 14 Abs. 2b DRK-TV in der Fassung der ... ist die tarifliche Erweiterung der zulässigen täglichen Arbeitszeit auf bis zu elf Stunden davon abhängig, dass in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden fällt. Dies ist ein erheblicher Umfang im Sinne des § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG. Er entspricht bei elf Stunden Arbeitszeit einem Anteil von etwa 27 %. Angesichts des Umstands, dass nach § 3 Satz 2 ArbZG täglich bis zu zehn Stunden Vollarbeit auch ohne Zeiten der Arbeitsbereitschaft angeordnet werden können, ist jedoch ein Anteil an Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden erheblich i. S. v. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG. Das steht nicht im Widerspruch zu dem Urteil des BAG vom 18. Februar 1970 (- 4 AZR 257/69 - AP MTB II § 21 Nr. 1). Dort hat das BAG entschieden, dass ein "erheblicher Umfang" bestimmter Arbeiten bei einem Anteil von 35 % vorliegt, ohne eine Untergrenze festzulegen. Ob ein Anteil von 27 % Arbeitsbereitschaft auch bei längeren Gesamtarbeitszeiten noch als erheblich zu betrachten ist, bedarf hier keiner Entscheidung.</p> <p>§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a, b ArbZG sieht indessen nur die Möglichkeit einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über die Grenze des § 3 Satz 2 ArbZG hinaus und die Festlegung eines anderen als des dort vorgesehenen Ausgleichszeitraums vor. Dagegen hebt die Vorschrift auch für Tarifverträge nicht das in § 3 Satz 2 ArbZG normierte Erfordernis eines Ausgleichs der Überschreitung der regulären täglichen Arbeitszeit als solches auf. ...</p> <p>Tariflich mögliche Erweiterungen der gesetzlichen werktäglichen Höchst Arbeitszeit müssen folglich einschließlich der Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst spätestens innerhalb eines Jahres auf einen Durchschnittswert von acht Stunden pro Werktag oder 48 Stunden pro Woche zurückgeführt werden.</p>
BAG	Tarifauslegung - Ersatzruhetage für	„Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeit-

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
Urteil vom 23.03.2006 6 AZR 497/05	Arbeit an Wochenfeiertagen	raums von acht Wochen zu gewähren ist (§ 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG). Nach dem Wortlaut der Norm kommt als Ersatzruhetag jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein schichtplanmäßig freier sonstiger Werktag in Betracht. Dies entspricht dem Zweck des ArbZG, das von der Sechs-Tage-Woche ausgeht. Im Vordergrund steht der Arbeitsschutz (§ 1 ArbZG). § 11 Abs. 3 ArbZG dient in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer aus öffentlichem Interesse. Der Arbeitnehmer soll mindestens einen Ruhetag pro Sieben-Tage-Zeitraum haben. Das Gesetz will auch für den Schichtarbeiter, der an Wochenfeiertagen arbeitet, das gesetzliche Minimum an arbeitsfreien Tagen sicherstellen. Auf die betriebsüblichen freien Arbeitstage pro Woche, z.B. bei der Fünf-Tage-Woche, kommt es somit nicht an. ... (Rn 16)“
BAG Urteil vom 11.07.2006 9 AZR 519/05	Dienstreisezeiten	Die Wegezeiten (Dauer der Hin- und Rückfahrt) einer Dienstreise gelten nicht als Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG, wenn der Arbeitgeber lediglich die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels vorgibt und dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie er die Zeit nutzt.
BAG Urteil vom 13.7.2006 6 AZR 55/06	Sonntagsarbeit Anspruch auf Freizeitausgleich Keine bezahlte Freistellung an einem anderen Werktag	<p>„....Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist (§ 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG). Nach dem Wortlaut der Norm kommt als Ersatzruhetag jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein schichtplanmäßig freier sonstiger Werktag in Betracht. Eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag kann nicht verlangt werden... Dies entspricht dem Zweck des ArbZG, das von einer 6-Tage-Woche ausgeht. Im Vordergrund steht der Arbeitsschutz (§ 1 ArbZG). § 11 Abs. 3 ArbZG dient in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer aus öffentlichem Interesse. Der Arbeitnehmer soll mindestens einen Ruhetag pro 7-Tage-Zeitraum haben. Das Gesetz will auch für den Schichtarbeiter, der an Sonntagen oder Wochenfeiertagen arbeitet, das gesetzliche Minimum an arbeitsfreien Tagen sicherstellen...(Rn 10)....</p> <p>Die tarifliche Bestimmung (§ 15 Abs. 6 Unterabs. 1 MTArb) soll sicherstellen, dass derjenige Arbeitnehmer, der sonntags dienstplanmäßig gearbeitet hat, an einem anderen Wochentag im Ausgleichszeitraum eine der Sonntagsarbeit entsprechende Freizeit zum Zwecke der Erholung erhält. Es handelt sich ausschließlich um eine Regelung zur Verteilung der Arbeitszeit. Der Ausgleichstag für den Sonntag dient neben dem beabsichtigten Erholungszweck auch und gerade dem rechnerischen Ausgleich zur Einhaltung der vereinbarten regelmäßigen bzw. dienstplanmäßigen Arbeitszeit und erfolgt deshalb ohne Fortzahlung der Vergütung ... Demgemäß führt die zum Ausgleich der Sonntagsarbeit zu gewährende unbezahlte Freizeit auch nicht zu</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>einer Verkürzung der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Vielmehr wird die Freizeit durch Ausgleich nach § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 MTArb vom normalerweise arbeitsfreien Sonntag auf einen anderen Wochentag der nächsten oder der übernächsten Woche verlagert. Für die Sonntagsarbeit erhält der Schichtdienstleistende einen Zuschlag. Im Übrigen leistet er nicht mehr als seine dienstplanmäßige Arbeitszeit, für die die monatliche Vergütung zu zahlen ist...“</p>
<p>BAG Urteil vom 21.11.2006 9 AZR 176/06</p>	<p>Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit Mehrarbeit für schwerbehinderte Beschäftigte</p>	<p>„...Schwerbehinderte Arbeitnehmerin hat gem. § 124 SGB IX Anspruch, auf ihr Verlangen hin nicht mehr als acht Stunden werktäglich beschäftigt zu werden, wobei die Ableistung der “Nachtbereitschaft” als Arbeitszeit auf diese Beschäftigung anzurechnen ist.</p> <p>.... § 124 SGB IX, der schwerbehinderten Menschen einen Anspruch gibt, vom Bereitschaftsdienst freigestellt zu werden, greift bis zum 31. Dezember 2005 zu Gunsten der Arbeitnehmerin nicht ein. Zwar sei nach § 124 SGB IX jede über acht Stunden hinausgehende werktägliche Arbeitszeit Mehrarbeit. Dieser Begriff der Mehrarbeit bestimme sich nach § 3 Satz 1 ArbZG. Die Klägerin sei verpflichtet, auch Nachtarbeit nach § 6 ArbZG und Bereitschaftsdienste zu leisten, wenn insoweit keine Mehrarbeit damit verbunden sei.</p> <p>Mehrarbeit i. S. d. § 124 SGB IX ist jede über acht Stunden hinausgehende werktägliche Arbeitszeit</p> <p>Diese Norm definiert den Begriff “Mehrarbeit” nicht. Nach dem arbeitsrechtlichen Sprachgebrauch ist Mehrarbeit diejenige Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit hinausgeht. Das Bundesarbeitsgericht hat demzufolge als Mehrarbeit i. S. d. § 46 SchwbG und des § 3 AZO die Arbeit angesehen, welche über die normale gesetzliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich hinausgeht.... Als Arbeitszeit i. S. d. § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG gilt seit der Neufassung des ArbZG durch Art. 4b des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) mit Wirkung ab 1. Januar 2004 auch der Bereitschaftsdienst (<i>Senat 16. März 2004 - 9 AZR 93/03 - BAGE 110, 60</i>). Unstreitig handelt es sich bei der von der Klägerin zu leistenden “Nachtbereitschaft” um einen solchen Bereitschaftsdienst. Damit ist dieser auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit i. S. d. § 3 Satz 1 ArbZG anzurechnen.“ (Rn 18 ff.)</p>
<p>BAG Urteil vom 25.04.2007</p>	<p>Abgrenzung Bereitschaftsdienst und Überstunden</p>	<p>Ist für einen Angestellten rechtswirksam Bereitschaftsdienst im Anschluss an die Regelarbeitszeit angeordnet, kann der Arbeitgeber, wenn über den Ablauf der Regelarbeitszeit hinausgehend noch Arbeit anfällt, den bereits festgelegten Bereitschaftsdienst in Anspruch nehmen. Er</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
6 AZR 799/06		ist nicht darauf angewiesen, insoweit Überstunden anzuordnen.
BAG Urteil vom 22.7.2008 1 AZR 259/07	Auslegung von Tarifregelungen Tariföffnung für Arbeitszeitregelungen wirksame Betriebsvereinbarung über die Wochenarbeitszeit	„.... Tarifliche Inhaltsnormen sind wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der tariflichen Regelung zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 33 mwN, BAGE 118, 141).“
BAG Urteil vom 12.08.08 9 AZR 1117/06 veröffentlicht in Der Betrieb 2008, 2030 ff.	Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung	1. Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG in Verbindung mit § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. 2. § 5 Abs. 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen Spielraum ein. Der Betriebsrat hat bei dessen Ausfüllung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Der einzelne Arbeitnehmer kann deshalb nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird.
BAG Urteil vom 24.09.08 10 AZR 669/07	Wechselschichtzulage Bereitschaftszeiten Rettungssanitäter	1. Bereitschaftszeiten der Rettungssanitäter im Sinne des Anhangs zu § 9 Abschn. B Abs. 1 TVöD konkretisieren die regelmäßige Arbeitszeit i. S. d. § 6 TVöD. 2. Liegen solche Bereitschaftszeiten in wechselnden Arbeitsschichten, arbeiten die Arbeitnehmer "ununterbrochen" im Sinne von § 7 Abs. 1 TVöD und haben deshalb Anspruch auf die Wechselschichtzulage.
BAG Urteil vom 24.09.08	Ununterbrochene Arbeit im Sinne des TVöD	Werden in einer Organisationseinheit wechselnde Arbeitsschichten und zu bestimmten Zeiten ausschließlich Bereitschaftsdienste i. S. d. § 7 Abs. 3 TVöD geleistet, wird nicht "ununterbrochen" i. S. d. § 7 Abs. 1 TVöD gearbeitet. Eine Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 5 TVöD

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
10 AZR 770/07	Begriff der Wechselschicht	wird deshalb nicht ausgelöst.
BAG Beschluss vom 10.11.2009 1 ABR 54/08	Umkleidezeiten als Arbeitszeit	Umkleidezeiten gehören zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann (BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 122/99 - BAGE 96, 45, 51).
BAG Urteil vom 16.12.2009 5 AZR 157/09	Begriff der Ruhepause Ruhepausen während des Bereitschaftsdienstes	<p>Nach § 4 Satz 1 ArbZG ist die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer gem. § 4 Satz 3 ArbZG nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden. Auch Bereitschaftsdienst ist aufgrund der in Art. 4b des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) geschaffenen Regelung, die am 1. Januar 2004 in Kraft trat, Arbeitszeit i. S. v. § 2 ArbZG Dementsprechend ist Bereitschaftsdienst bei der Bestimmung der Dauer von gesetzlichen Ruhepausen als Arbeitszeit zu berücksichtigen.</p> <p>Die inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes stellen keine Pausen i. S. v. § 4 ArbZG dar. Beim Bereitschaftsdienst kann der Arbeitgeber den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers bestimmen und ihn jederzeit einsetzen. Der Arbeitnehmer kann nicht frei darüber verfügen, wo und wie er seine Ruhepausen verbringt. Das steht einer Pause, die dadurch gekennzeichnet ist, dass der Arbeitnehmer frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann entgegen (st. Rspr., BAG 13. Oktober 2009 - 9 AZR 139/08 - Rn. 30 mwN).</p> <p>...Die Beklagte (Die Arbeitgeberin) kann kraft ihres Weisungsrechts (§ 106 GewO) während des Bereitschaftsdienstes wirksam Pausen anordnen, indem sie im Voraus Unterbrechungen des Bereitschaftsdienstes festlegt, während derer der Kläger weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat. Solche Ruhepausen sind keine Arbeitszeit und mangels gegenteiliger Regelung nicht zu vergüten.</p>
BAG	Arbeitszeitkonto	Freizeit ist im arbeitsrechtlichen Sinne das Gegenteil von Arbeitszeit. Freizeitausgleich bedeutet, statt Arbeitszeit ableisten zu müssen, bezahlte Freizeit zu erhalten. Der Freizeitausgleich

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
Urteil vom 17.3.2010, 5 AZR 296/09	Freizeitausgleich Bereitschaftsdienst	erfolgt durch Reduzierung der Sollarbeitszeit (Senat 11. Februar 2009 - 5 AZR 341/08 - Rn. 13, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 44 = Ezra TVG § 4 Luftfahrt Nr. 17). Der Abbau eines Arbeitszeitkontos durch Freizeitausgleich vollzieht sich deshalb - soweit durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist - dergestalt, dass errechnet wird, wie viel „freier Zeit“ die auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten Stunden entsprechen. Diese ist aufgrund der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit zu ermitteln. Zur Arbeitszeit zählen nicht nur die Zeit tatsächlich geleisteter Arbeit, sondern auch innerhalb der Arbeitszeit liegende Bereitschaftszeiten. Denn Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit (Senat 16. Dezember 2009 - 5 AZR 157/09 - Rn. 9; 15. Juli 2009 - 5 AZR 867/08 - Rn. 12, ZTR 2010, 35).
BAG Urteil vom 23.6.2010, 10 AZR 543/09	Besondere Regelungen zur Sicherstellung der Gesundheit i. S. d. § 7 Abs. 2a ArbZG Gefährdungsbeurteilung Inhaltliche Anforderungen an / Qualität von Ruhepausen und Ruhezeiten	<p>Leitsatz: § 7 Abs. 2a ArbZG lässt tarifliche Regelungen zu, nach denen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden dauernd überschreitet. Voraussetzung hierfür ist, dass in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Außerdem muss durch besondere Regelungen im Tarifvertrag oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sichergestellt sein, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.</p> <p>§ 7 Abs. 2a ArbZG enthält keine Vorgaben dazu, auf welche Art und Weise eine Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer ausgeschlossen werden soll. Vielmehr hat der Gesetzgeber die in Betracht kommenden Regelungsmöglichkeiten offengelassen, da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung und die Belastungssituation für die Beschäftigten bei den verschiedenen Fallgestaltungen sehr voneinander abweichen können. In der Gesetzesbegründung wird beispielhaft auf die Beschränkung der Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, bestimmte Zeiträume und Höchstgrenzen, sowie auf verlängerte Ruhezeiten und eine besondere arbeitsmedizinische Betreuung der Arbeitnehmer hingewiesen (BT-Drucks. 15/1587 S. 30 f).</p> <p>§ 7 Abs. 2a ArbZG verlangt zur Sicherstellung der Gesundheit der Arbeitnehmer „besondere Regelungen“. Allgemeine Vorgaben des Arbeitsschutzrechts wie etwa die Erstellung einer Gefährdungsanalyse gem. § 5 ArbSchG reichen deshalb nicht aus. Erforderlich sind zusätzliche, über das Gesetz hinausgehende Regelungen.... Der Tarifvertrag muss beispielsweise zusätzliche Pausenvorschriften, besondere Ruhezeitregelungen oder spezielle arbeitsmedizinische Maßnahmen enthalten.</p> <p>Der Gesetzgeber hat mit § 7 Abs. 2a ArbZG von der gem. Art. 22 der Arbeitszeitrichtlinie bestehenden Möglichkeit Gebrauch gemacht. Art. 22 lässt ein Abweichen von der Höchstarbeitszeit</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>des Art. 6 ohne Ausgleichszeitraum nur dann zu, wenn die „allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer“ eingehalten werden. Eine Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 2a ArbZG ist dementsprechend nur unter Beachtung dieser Grundsätze möglich. „Sicherheit und Gesundheit“ betreffen nach dem Verständnis des EuGH unmittelbar oder mittelbar sämtliche körperlichen und sonstigen Faktoren der Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld. Dabei nimmt der Gerichtshof an, dass nach dem durch die Arbeitszeitrichtlinie verfolgten Zweck jedem Arbeitnehmer angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen müssen. Die Ruhepausen müssen nicht nur effektiv sein, indem sie erlauben, sich von der durch die Arbeit hervorgerufenen Ermüdung zu erholen, sondern auch vorbeugenden Charakter haben, indem sie die Gefahr, die in der Kumulierung von Arbeitsphasen liegt, soweit wie möglich verringern (EuGH 9. September 2003 - C-151/02 - [Jaeger] Rn. 92, 93). Während der Ausgleichsruhezeiten i. S. v. Art. 17 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG darf der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber keiner Verpflichtung unterliegen, die ihn daran hindert, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen, um die Auswirkungen der Arbeit auf seine Sicherheit und Gesundheit zu neutralisieren. Die Ruhezeiten müssen sich unmittelbar an die Arbeitszeit anschließen und eine bestimmte Anzahl von zusammenhängenden Stunden betragen, um eine Ermüdung oder Überlastung des Arbeitnehmers durch die Kumulierung aufeinanderfolgender Arbeitsperioden zu verhindern. Erforderlich ist die Möglichkeit, sich zur Erholung aus seiner Arbeitsumgebung zurückziehen zu können (EuGH 9. September 2003 - C-151/02 - Rn. 94, 95, aaO)....</p>
<p>BAG Urteil vom 22.7.2010 6 AZR 78/09</p>	<p>§ 12 Abs. 4 Satz 1 TV-Ärzte/VKA Bereitschaftsdienst Abgeltung durch Freizeit Ruhezeitbegriff</p>	<p>Leitsatz: Der Freizeitausgleich nach § 12 Abs. 4 Satz 1 TV-Ärzte/VKA für Bereitschaftsdienstzeiten kann auch in die gesetzliche Ruhezeit gelegt werden.</p> <p>Freizeitausgleich bedeutet, bezahlte Freizeit zu erhalten statt Arbeitszeit ableisten zu müssen (BAG 17. März 2010 - 5 AZR 296/09 - Rn. 17, DB 2010, 1130). Freizeitausgleich wird dadurch gewährt, dass der Arbeitgeber den Arzt von seiner vertraglich bestehenden Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen, freistellt und so dessen Sollarbeitszeit reduziert (vgl. BAG 11. Februar 2009 - 5 AZR 341/08 - Rn. 13). ...</p> <p>Ist der Arzt nach Ableistung eines Bereitschaftsdienstes jedoch nach den von den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarungen an sich zur Arbeitsleistung verpflichtet, kann aber tatsächlich nicht zur Arbeit herangezogen werden, weil die gesetzliche Ruhezeit nach § 5 ArbZG einzuhalten ist, und wird ihm in dieser Zeit unter Anrechnung auf die Sollarbeitszeit das Entgelt fortgezahlt, ist Freizeitausgleich i. S. d. § 12 Abs. 4 Satz 1 TV-Ärzte/VKA erfolgt. Der Arzt hat keinen</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>Anspruch darauf, nach Ableistung eines Bereitschaftsdienstes zunächst unbezahlte Ruhezeit und anschließend bezahlten Freizeitausgleich gewährt zu bekommen. Freizeitausgleich kann auch in die gesetzliche Ruhezeit gelegt werden. Ruhezeit wird nicht nur gewährt, wenn der Arzt unentgeltlich von seiner Arbeitspflicht freigestellt wird....</p> <p>Begrifflich ist Ruhezeit der in § 5 ArbZG gesetzlich festgelegte arbeitsfreie Zeitraum zwischen dem Ende der täglichen Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten täglichen Arbeitszeit bzw. zwischen zwei Schichten desselben Arbeitnehmers.... Zweck der Ruhezeit ist es, dem Arbeitnehmer Zeit zum Ausruhen und zur Erholung von der Arbeit zu verschaffen Materiell setzt Ruhezeit also voraus, dass der Arbeitnehmer innerhalb dieser Zeit nicht in einem Umfang beansprucht wird, der eine Einstufung als Arbeitszeit erfordert. Der Arbeitgeber muss demnach die Arbeitszeit so regeln, dass die im Interesse der Gesundheit des Arbeitnehmers erforderliche Ruhezeit gesichert ist. § 5 ArbZG schreibt dem Arbeitgeber aber nicht vor, durch welche arbeitsvertragliche Arbeitszeitgestaltung er gewährleistet, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit mindestens während der folgenden Ruhezeit nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Die Ruhezeit kann also auch durch eine Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht eingehalten werden.</p>
<p>BAG Urteil vom 23.09.2010 6 AZR 331/09</p>	<p>§ 11 TV-Ärzte/ VKA Definition und Bestandteile der Rufbereitschaft bei Ärzten</p>	<p>Jede Arbeitsleistung, die im Rahmen einer tarifvertraglich geregelten Rufbereitschaft erbracht wird, muss als Leistung aus dem Arbeitsvertrag gewertet werden. Für die Definition der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft ist nicht entscheidend, dass die Arbeitsleistung dort erbracht wird, wo der Arbeitnehmer üblicherweise seine regelmäßige Arbeitsleistung erbringt. Entscheidend ist vielmehr die tatsächliche Arbeitsleistung.</p> <p>§ 10 Abs. 8 Satz 1 TV-Ärzte/VKA regelt zwar, dass der Arzt sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten hat, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Damit definiert die Bestimmung den Begriff der Rufbereitschaft im Tarifsinne und begründet zugleich die Verpflichtung des Arztes zur Leistung von Rufbereitschaft</p> <p>Eine Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft setzt nach dem Wortlaut des § 11 Abs. 3 Satz 5 TV-Ärzte/VKA nicht voraus, dass die Aufnahme der Arbeit auf Abruf an dem Ort erfolgt, an dem der Arzt seine Arbeitsleistung regelmäßig erbringt. Es reicht vielmehr aus, dass der Arzt innerhalb der angeordneten Rufbereitschaft auf einen entsprechenden Abruf des Arbeitgebers tatsächlich zur Arbeitsleistung herangezogen wird.</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>§ 11 Abs. 3 Satz 4 TV-Ärzte/VKA Tarifvorschrift regelt, dass hinsichtlich der Arbeitsleistung jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet wird. Damit haben die Tarifpartner dem Wortlaut nach für den Regelfall, der Aufnahme der Arbeit durch einen Krankenhausarzt im Krankenhaus, angeordnet, dass bei einem Einsatz im Krankenhaus nicht nur die Zeit der tatsächlichen ärztlichen Arbeitsleistung zu vergüten ist, sondern dass auch die erforderlichen Wegezeiten sowie die Zeiten, die sich aufgrund der Aufrundung auf volle Stunden ergeben, zu vergüten sind.</p>
<p>BAG Urteil vom 22.02.2011 10 AZR 579/09</p>	<p>§ 28 TV Ärzte/VKA Bereitschaftsdienst Nachtarbeit</p>	<p>Bereitschaftsdienststunden, die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistet werden, sind Nachtarbeitsstunden im Sinne von § 28 Abs. 3 TV-Ärzte/VKA, die einen Anspruch auf Zusatzurlaub auslösen.</p> <p>Sinn und Zweck der Vorschrift verdeutlichen, dass Bereitschaftsdienststunden Nachtarbeitsstunden im Sinne von § 28 Abs. 3 TV-Ärzte/VKA sind.... § 28 Abs. 3 TV-Ärzte/VKA regelt den tariflichen Ausgleich im Sinne von § 6 Abs. 5 ArbZG für die Belastung durch Nachtarbeit..... Bereitschaftsdienst, den ein Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit im Betrieb des Arbeitgebers leistet, ist nach der Rechtsprechung des EuGH und nach der hieran anknüpfenden Neufassung des ArbZG in vollem Umfang als Arbeitszeit i. S. v. Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG anzusehen, ohne Rücksicht darauf, welche Arbeitsleistung der Betroffene während dieses Bereitschaftsdienstes tatsächlich erbringt ... Bereitschaftsdienst in der Nachtzeit ist in seiner gesamten Dauer nach § 6 Abs. 5 ArbZG auszugleichen, unabhängig davon, in welchen Arbeitsstunden tatsächlich Arbeitsleistung erbracht wurde (vgl. BAG 15. Juli 2009 - 5 AZR 867/08 - Rn. 21, AP ArbZG § 6 Nr. 10 = Ezra ArbZG § 6 Nr. 7). Für jede Stunde des nächtlichen Bereitschaftsdienstes besteht deshalb ein gesetzlicher Anspruch auf einen Belastungsausgleich, der durch § 28 Abs. 3 TV-Ärzte/VKA näher bestimmt wird.</p>
<p>BAG Urteil vom 23.3.2011 10 AZR 661/09</p>	<p>§ 22 Abs. 6 TV-Ärzte Hessen Anspruch auf Zusatzurlaub für Bereitschaftsdienste während der Nachtzeit</p>	<p>...§ 22 Abs. 6 TV-Ärzte Hessen regelt den tariflichen Ausgleich i. S. v. § 6 Abs. 5 ArbZG für die Belastung durch Nachtarbeit. Nach diesem Zweck ist der Auslegung der Norm der arbeitschutzrechtliche Arbeitsbegriff zugrunde zu legen. Bereitschaftsdienst, den ein Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit im Betrieb des Arbeitgebers leistet, ist nach der Rechtsprechung des EuGH und nach der hieran anknüpfenden Neufassung des ArbZG in vollem Umfang als Arbeitszeit i. S. v. Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG anzusehen, ohne Rücksicht darauf, welche Arbeitsleistung der Betroffene während des Bereitschaftsdienstes tatsächlich erbringt..... Das hat der Senat bereits entschieden (23. Juni 2010 - 10 AZR 543/09 - Rn. 20 ff., AP ArbZG</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>§ 7 Nr. 4 = Ezra ArbZG § 7 Nr. 8). Bereitschaftsdienst in der Nachtzeit ist in seiner gesamten Dauer nach § 6 Abs. 5 ArbZG auszugleichen, unabhängig davon, in welchen Arbeitsstunden tatsächlich Arbeitsleistung erbracht wurde (vgl. BAG 15. Juli 2009 - 5 AZR 867/08 - Rn. 21, AP ArbZG § 6 Nr. 10 = Ezra ArbZG § 6 Nr. 7). Für jede Stunde des nächtlichen Bereitschaftsdienstes besteht deshalb ein gesetzlicher Anspruch auf einen Belastungsausgleich, der durch § 22 Abs. 6 TV-Ärzte Hessen näher bestimmt wird.</p>
<p>BVerwG Urteil vom 04.07.1989 1 C 3/87 veröffentlicht in NJW 1990, 529 ff.</p>	<p>Aufzeichnung der Arbeitszeit</p>	<p>Dem Gewerbeaufsichtsamt stehen bei der Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften der Arbeitszeitordnung die Befugnisse der Ortspolizeibehörde zu. Beschäftigt ein Arbeitgeber häufig Aushilfskräfte neben deren Hauptarbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber und besteht dabei die konkrete Gefahr der Überschreitung der höchstzulässigen Arbeitszeit (...), so kommt als behördliche Abwehrmaßnahme u. a. die Anordnung in Betracht, dass der Zweitarbeitgeber die Anschriften der Hauptarbeitgeber seiner Aushilfskräfte aufzulisten und die Liste auf Verlangen der Behörde zugänglich zu machen hat.</p>
<p>BVerwG Urteil vom 19.09.2000 1 C 17/99 veröffentlicht in NZA 2000, 1232</p>	<p>Klagebefugnis von Arbeitnehmern gegen Feststellungsbescheid über Sonntagsarbeit</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitnehmer, die arbeitsvertragsrechtlich an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen, sind befugt, gegen eine auf Antrag des Unternehmens ergangene behördliche Feststellung zu klagen, dass eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zulässig ist. 2. Einem Feststellungsbescheid nach § 13 Abs. Nr. 1 ArbZG i. V. m. § 10 ArbZG darf keine Anordnung über die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeiten beigelegt werden. 3. Arbeitsergebnisse eines Produktionsbetriebes sind i. S. d. § 10 Abs.1 Nr. 15 ArbZG misslungen, wenn sie zu dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Zweck nicht brauchbar sind, weil ihre bestimmungsgemäße Verwendung ausgeschlossen oder wesentlich beeinträchtigt ist. Die Unterbrechung der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen muss ursächlich für eine je nach den betrieblichen Verhältnissen relevante Misslingsquote sein. 4. Nach § 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG zulässige Sonn- und Feiertagsbeschäftigung setzt ihre Erforderlichkeit zur Verhütung des Misslingens von Arbeitsergebnissen voraus. 5. Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ist nicht nach § 10 Abs. 1 Nr. 15 ArbZG zulässig, wenn sie der Produktionssteigerung oder der Verringerung der Produktionskosten dienen oder zumutbare Modernisierungsmaßnahmen entbehrlich machen soll.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
<p>BFH Urteil vom 22.07.2008 VI R 47/06</p>	<p>Übernahme von Bußgeldern durch Arbeitgeber ist steuerpflichtiges Arbeitsentgelt</p>	<p>1. Übernimmt ein Arbeitgeber nicht aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse die Zahlung einer Geldbuße und einer Geldauflage, die gegen einen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer wegen Verstößen gegen das Lebensmittelrecht verhängt worden sind, so handelt es sich hierbei um Arbeitslohn.</p> <p>2. Ein Vorteil wird dann aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse gewährt, wenn im Rahmen einer Gesamtwürdigung aus den Begleitumständen zu schließen ist, dass der jeweils verfolgte betriebliche Zweck im Vordergrund steht (Bestätigung der Rechtsprechung).</p> <p>3. Geldbußen i. S. v. § 17 OWiG können nicht als Werbungskosten abgezogen werden (§ 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 8 Satz 1 EStG i. V. m. § 9 Abs. 5 EStG).</p> <p>4. Der Werbungskostenabzug von Geldauflagen i. S. d. § 153a StPO scheidet nach § 12 Nr. 4 EStG aus, soweit die Auflagen nicht lediglich der Wiedergutmachung des durch die Tat verursachten Schadens dienen.</p>
<p>BGH Urteil vom 29.10.1985 VI ZR 85/84 veröffentlicht in NJW 1986, 776</p>	<p>Schadensersatz durch Krankenhausträger Organisationsmaßnahmen</p>	<p>1. Der Krankenhausträger ist zum Schutz der Patienten verpflichtet, durch geeignete Organisationsmaßnahmen sicherzustellen, dass keine durch einen anstrengenden Nachtdienst übermüdeten Ärzte zu Operationen eingeteilt werden.</p> <p>2. Der Krankenhausträger kann sich von seiner Geschäftsherrenhaftung entlasten, wenn er nachweist, dass das Fehlen solcher Organisationsmaßnahmen sich auf den Einsatz des fehlerhaft operierenden Arztes nicht ausgewirkt hat.</p>
<p>BGH Urteil vom 04.07.1989 VI ZR 23/89</p>	<p>Strafrechtliche Verantwortlichkeit bei Handeln im Auftrag des Betriebsinhabers</p>	<p>1. Im Rahmen von § 14 Abs. 2 Nr. 1 StGB genügt die konkludente Beauftragung mit der Leitung des Betriebs oder eines Teils desselben.</p> <p>2. „Leitung“ des Betriebes oder eines Teils desselben i. S. d. § 14 Abs. 2 Nr. 1 StGB setzt eine eigenverantwortliche und selbständige Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsinhabers an dessen Stelle voraus.</p>

9.3 Entscheidungen anderer Gerichte

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
Entscheidungen der Arbeitsgerichte		
LAG Hamm Urteil vom 11.01.1999 17 Sa 1615/98	<p>Anrechnung von Arbeitszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern</p> <p>Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und freien Mitarbeitern</p> <p>Status der im Rettungswesen einer Stadt als Notärzte eingesetzten Ärzte aus Krankenhäusern, deren Träger nicht die Stadt ist</p>	<p>Das LAG beruft sich auf die ständige Rechtsprechung des BAG zur Unterscheidung von Arbeitnehmern und Selbständigen. Danach entscheidet der Grad der Abhängigkeit des zur Dienstleistung Verpflichteten, ob ein Arbeitsverhältnis oder ein Dienstverhältnis (freie Mitarbeiterschaft) vorliegt. Freier Mitarbeiter ist derjenige, der im Wesentlichen frei seine Tätigkeiten gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Arbeitnehmer hingegen erbringt seine Leistungen im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation. Er unterliegt hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Dienste einem umfassenden Weisungsrecht (persönliche Abhängigkeit).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es kommt nicht auf die Bezeichnung des rechtlichen Verhältnisses zwischen dem Träger des Notarzdienstes und dem Notarzt an. Maßgeblich ist vielmehr, wie der Vertrag einverständlich tatsächlich durchgeführt wird. Nur daraus lassen sich Rückschlüsse ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien ausgehen. • Objektive Umstände für die Abgrenzung sind z. B. die Pflicht, das Honorar selbst versteuern zu müssen, keine Pflicht zur Abführung von Sozialabgaben, ein selbständiges und alleinverantwortliches Anordnungs- und Weisungsrecht hinsichtlich medizinischer Maßnahmen, die Entscheidung über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage und über Beginn und Ende der arbeitstäglichen Arbeitszeit. • Allein die örtliche Bindung der auszuübenden Tätigkeit (Einsatzfahrzeug) lässt keine für ein Arbeitsverhältnis typische persönliche Abhängigkeit folgen. • Nur in seltenen Grenzfällen, in denen die Berücksichtigung aller objektiven Umstände keine Entscheidungsgrundlage bietet, steht die Wahl des Rechtsverhältnisses dem subjektiven Willen der Vertragsparteien offen.
ArbG Hannover Beschluss vom 27.10.2000	<p>Werktägliche Arbeitszeit</p> <p>Wiederaufnahme</p>	<p>„...Denn der Gesetzgeber ging bei der Schaffung des § 5 ArbZG davon aus, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft wieder einsatzbereit hergestellt hat, wenn eine hinreichende Ruhezeit gewährt wurde. Eines weitergehenden Schutzes durch § 3 Abs. 1 ArbZG etwa dahinge-</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
1 BV 3/00	der Arbeit innerhalb von 24 h Gesamtarbeitszeit	hend, dass innerhalb eines 24 Stunden-Zeitraums nur die Höchstarbeitszeit von 8 bzw. 10 Stunden im Sinne des § 3 ArbZG zu erbringen wäre, ist demgegenüber dem Schutzzweck nach unnötig.“
LAG Hamburg Beschluss vom 13.02.2002 8 TaBV 10/01	Rechtswirksamkeit einer Betriebsvereinbarung bezüglich ärztlichem Bereitschaftsdienst	Betriebsvereinbarung bezüglich Arbeitszeit unwirksam, jedoch darf Arbeitgeber keinen Bereitschaftsdienst anordnen, soweit dadurch eine durchschnittliche Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden im Durchschnitt von 4 Monaten gegeben ist bzw. eine Ruhezeit von weniger als 11 Stunden vorliegt oder auf andere Weise gegen die Regelungen des ArbZG verstoßen wird.
LAG Nürnberg Urteil vom 01.04.2004 5 Sa 667/03	Dauerhafte Nichtgewährung eines Ersatzruhetages Vorliegen von zwei Arbeitsverhältnissen Verzicht auf Schutzvorschriften des ArbZG durch den Arbeitnehmer die vorliegende Fallkonstellation es der Beklagten aus Rechtsgründen verwehrt, die von der Klägerin ausschließlich an Sonntagen geschuldete Arbeitsleistung anzunehmen, da aufgrund der Ausgestaltung ihres weiteren Arbeitsverhältnisses... sie an allen sechs Werktagen arbeiten muss. Damit ist es nicht möglich, einen nach § 11 Abs. 3 ArbZG für jede Sonntagsarbeit erforderlichen Ersatzruhetag zu gewähren. Sinn und Zweck der auch für den dritten Abschnitt des Arbeitszeitgesetzes geltenden Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 1 2. Halbsatz ArbZG ist, die Ziel- und Zwecksetzungen des § 1 auch unter Berücksichtigung der für andere Arbeitgeber erbrachten Arbeitszeiten zu erfüllen. Insoweit kann sich die Klägerin auch nicht auf ihre Vertragsfreiheit berufen, die durch die arbeitnehmerschützenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingeschränkt wird. Ein rechtswirksamer Verzicht auf zwingende Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist nicht möglich Letztlich schützt das Arbeitszeitgesetz den Arbeitnehmer nicht nur vor Überforderung durch den Arbeitgeber sondern auch objektivrechtlich vor sich selbst.
ArbG Wilhelmshaven Urteil vom 23.09.2004 2 Ca 212/04 C	Verantwortung Krankenhausträger in Bezug auf Einhaltung ArbZG	Ein leitender Arzt der Anästhesieabteilung hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch darauf, dass der Krankenhausträger die zur Einhaltung von Arbeitszeiten und Dienstplänen erforderliche Mindestzahl von Assistenzärzten einstellt.
LAG Brandenburg Urteil vom 27.05.2005 5 Sa 141/04	Urlaubs- und Krankheitstage	1. Ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien streitig, in welchem Umfang der Arbeitnehmer nach arbeitszeitrechtlichen Normen zur Arbeitsleistung herangezogen werden darf, so ist dies nach der im Zeitpunkt der Entscheidung geltenden Rechtslage zu beurteilen. 2. Nach § 3 ArbZG n. F. ist Bereitschaftsdienst Arbeitszeit.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		3. Urlaubs- und Krankentage dürfen nicht als Ausgleichstage bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit herangezogen werden.
LAG Schleswig – Holstein Urteil vom 31.05.2005 5 Sa 38/05	Regelarbeitszeit	<p>1. Wenn im Arbeitsvertrag eine Arbeitszeitregelung fehlt und sich auch aus den weiteren Umständen die regelmäßig geschuldete Arbeitszeit nicht ergibt, gilt die nach § 3 ArbZG gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit als Regelarbeitszeit.</p> <p>2. Fordert ein Berufskraftfahrer Mehrarbeitsvergütung, dann muss er im Einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Hierzu ist erforderlich, dass er den Arbeitsbeginn, etwaige Vorbereitungsarbeiten (Fahrzeugwartung, Ladung), Fahrtbeginn; Fahrtstrecke, arbeitszeitverlängernde Vorkommnisse (Stau, Umleitungen); Zeiten etwaiger Fahrtunterbrechungen (Pausen, polizeiliche Fahrzeugkontrolle, Fahrzeugpanne), Ankunftszeit sowie Abschlussarbeiten (Wagenpflege, Entladung, Schriftverkehr) angibt. Je nach Einlassung des Arbeitgebers besteht eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Pausenzeiten, in denen der Kraftfahrer lediglich als Beifahrer mitfährt oder sich in der Schlafkoje ausruhen kann, sind regelmäßig nicht zu vergüten.</p> <p>3. Im Rahmen der Geltendmachung von Mehrarbeitsvergütung kommt der Vorlage von Tachoscheiben (Fahrtenschreiberzeichnungen) nur eine sehr eingeschränkte Beweiskraft zu.</p>
LAG Köln Beschluss vom 12.12.2005 2 Ta 457/05	Tarifrecht Parallele Geltung von BAT und TVöD	„.... Da der BAT nicht gekündigt wurde, findet er weiterhin auf die Arbeitsverhältnisse der von dem Antragsgegner vertretenen Mitglieder Anwendung. Der Abschluss des TVöD hat nicht zur Beseitigung des BAT geführt, denn er ersetzt die Regelungen des BAT nur für diejenigen Tarifvertragsparteien, die den TVöD abgeschlossen haben. Eine Rechtsmacht den BAT auch für den Antragsgegner zu beseitigen, ist den Parteien, die den TVöD abgeschlossen haben, nicht zuzumessen. Es ist nicht ersichtlich, woraus sich die Wirksamkeit von deren Erklärungen für einen Vertrag ergeben sollen, der zwischen dem Antragsgegner und den Arbeitgeberverbänden geschlossen wurde. Auch die Frage, ob eine Tarifpluralität in dem Sinne zulässig wäre, dass Arbeitnehmer mit einer Spezialfunktion einem anderen Tarifvertrag unterliegen als die Mehrheit der anderen Arbeitnehmer ist zwischenzeitlich durch das Bundesarbeitsgericht geklärt. Der Beschluss vom 14.12.2004 – 1 ABR 51/03 – besagt ausdrücklich, dass Tarifverträge mit einem spezielleren Inhalt neben Grundverträgen in ein und demselben Betrieb zur Anwendung gelangen können. ...“
LAG Köln Urteil vom 20.09.2010	Vertragliche Arbeitszeit	Leitsatz: Die Gewährung von Pausen in lastschwachen Zeiten ist grundsätzlich geeignet, den Anspruch auf die Erholungspause nach § 4 ArbZG zu erfüllen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
2 Sa 540/10	Charakter der Erholungspause Schichtarbeit	<p>keine sonstige Pause gewährt wird und die Pause in einem mitbestimmten Schichtplan vorgesehen ist.</p> <p>Hinsichtlich der Break-Stunden folgt die erkennende Kammer der arbeitsgerichtlichen Entscheidung nicht. Die in den Schichtplänen vorgesehenen Pausenzeiten, die als Break bezeichnet wurden, erfüllen die Voraussetzungen der nichtvergütungspflichtigen Pause im Sinne des § 4 ArbZG. Die Beklagte hat insoweit unwidersprochen vorgetragen, dass die angeordneten Pausen sich zumindest zu Beginn des Arbeitstages aus den Schichtplänen ergaben und auf der Betriebsvereinbarung beruhen. ...Nicht gegen das Vorliegen einer Pause im Sinne des § 4 ArbZG spricht, dass der Kläger mit dieser Pause nicht das Gleiche anfangen kann wie beispielsweise ein Arbeitnehmer, der in einem Betrieb in der Innenstadt beschäftigt wird. Durch die Lage des Arbeitsplatzes...ist naturgemäß eine individuelle Nutzung der Pause für Besorgungen oder ähnliches nicht möglich. ... Gleichwohl ist der Kläger nicht gehindert, die Pause zu der vom Gesetzgeber beabsichtigten Erholung zu nutzen, also die erhebliche Anspannung, die an dem konkreten Arbeitsplatz gegeben ist, zu unterbrechen und sich zu regenerieren. ...</p> <p>.... Am ... wurde die ursprünglich von 05:00 bis 12:00 Uhr eingeplante Schicht um eine Stunde verkürzt und der Break in der Zeit von 11:00 bis 12:00 Uhr gelegt. Dies erfüllt nicht den Tatbestand der Erholungspause, sondern stellt lediglich eine Schichtverkürzung dar,.... Am ... sowie am ... hat die Beklagte den Break bereits 15 Minuten nach Beginn der Schicht angeordnet. Auch hier kann nicht mehr davon gesprochen werden, dass diese Lage der angeordneten Pause dem Erholungszweck gedient hat oder noch im Rahmen eines Anordnungserrmessens lag. Nach einer fünfzehnminütigen Arbeitszeit ist auch bei der vom Kläger durchzuführenden Tätigkeit eine der Erholung und Entspannung dienende Arbeitsunterbrechung noch nicht erforderlich und sinnvoll. ...</p>
LAG München Urteil vom 01.03.2011 6 Sa 969/10	Umkleidezeit ist Arbeitszeit	<p>...Die Umkleidezeiten der Klägerin (Berufs- und Bereichskleidung) stellen vergütungspflichtige Arbeitszeit dar. Denn das Umkleiden ist allein fremdnützig. Weder kann die Klägerin die vorgeschriebene Kleidung bereits zu Hause anlegen oder – nach dem Dienst – sich zu Hause umkleiden, was sich bereits aus den einzuhaltenden Hygienevorschriften ergibt. Noch steht es ihr frei, zu entscheiden, ob sie überhaupt Berufs- und Bereichskleidung anlegt.</p> <p>Diese fremdnützige Tätigkeit rechnet zur Arbeitszeit der Klägerin, welche von der Beklagten zu vergüten ist....</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
Entscheidungen der Verwaltungsgerichte		
OVG Koblenz Urteil vom 11.03.1992 11 A 11202/91 veröffentlicht in NVwZ – RR 1993, 71ff	Aus- und Fortbildungsveranstaltungen Bedeutung der Sonn- und Feiertagsruhe	Verbot von beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen „ Gerade für berufliche Fortbildungsveranstaltungen gewinnt der oben hervorgehobene Gesichtspunkt einer umfassenden Verbindlichkeit der Sonntagsruhe für die gesamte Bevölkerung ein erhebliches Gewicht. Würden solche Seminare auch an Sonn- und Feiertagen zulässig sein, bestünde die Gefahr, dass sie verstärkt unter Einbeziehung dieser arbeitsfreien Tage durchgeführt würden, um den Ausfall der Arbeitskraft der Teilnehmer gering zu halten. Besonders solche Personen, die auf ein berufliches Fortkommen Wert legen, würden sich - auch angesichts der Konkurrenz mit anderen Bewerbern - mehr oder weniger gezwungen sehen, Sonn- und Feiertage für das berufliche Weiterkommen zu verwenden. Abgesehen davon, dass eine solche Entwicklung anderen derzeitigen gesellschaftspolitischen Bemühungen um Verkürzung der auf den Lebensbereich "Arbeit" entfallenden Zeit und um Verstärkung der Freiräume des einzelnen widersprechen würde, wollen die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Sonn- und Feiertage gerade auch solche mittelbaren Zwänge zur Arbeit verhindern. Die Verfassung mutet dem Bürger also grundsätzlich zu, jegliche dem Erwerbsleben zuzuordnenden öffentlich bemerkbaren Verrichtungen ausschließlich werktags durchzuführen, und zwar gegebenenfalls auch unter Inkaufnahme von Einschränkungen an anderer Stelle.“
VG Magdeburg Urteil vom 14.12.2006 3 A 147/06 MD	Anfordern von Arbeitszeitznachweisen	„ Bei Arbeitszeitznachweisen ... handelt es sich um die in Erfüllung des § 16 Abs. 2 ArbZG gefertigten Aufzeichnungen. ...Nur bei der Überschreitung der Arbeitszeit von werktäglich 8 Stunden sind also Arbeitszeitznachweise zu führen, deren Vorlage die Aufsichtsbehörde verlangen kann. Die Vorlagepflicht ist eine unabhängig neben die Auskunftspflicht tretende Verpflichtung.“
OVG Lüneburg Urteil vom 30.05.2007 5 LC 225/04	Arbeitszeit für Feuerwehrleute Freizeitausgleich für zuviel geleistete Arbeit	„...Die Tätigkeit der Beamten des Feuerwehrdienstes fällt grundsätzlich in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88/EG. Daher darf ihre wöchentliche Arbeitszeit in der Regel durchschnittlich 48 Stunden pro Woche in einem Bezugszeitraum von bis zu zwölf Monaten nicht überschreiten. Die Regelung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit in Art. 6 Buchst. b) der

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		Richtlinie 2003/88/EG stellt auch eine unbedingte Regelung im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur unmittelbaren Wirkung von Richtlinien dar. Die Vorschrift normiert einen Mindeststandard für die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers, der weder an Bedingungen geknüpft ist noch von einer konstitutiven Entscheidung eines EG-Organs oder des Mitgliedstaates abhängt....“
VG Augsburg Urteil vom 25.01.2008 Au 4 K 07.973	Dokumentation der Ruhepause Anordnung einer Behörde	<p>Leitsatz: Bei nachhaltigen Verstößen gegen die gesetzlichen Vorschriften zur Pausengewährung kann das Gewerbeaufsichtsamt gegenüber dem Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 2 ArbZG anordnen, dass Aufzeichnungen zur Einhaltung der Pausen vorgenommen werden.(Rn.33)</p> <p>Die Pausenregelung ... ist rechtmäßig. Rechtsgrundlage ist der § 17 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Danach kann die Aufsichtsbehörde - dies ist unstreitig das Gewerbeaufsichtsamt - die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten zu treffen hat.</p> <p>Auch die ...festgelegte Aufzeichnungs- und Vorlagepflicht ist rechtmäßig. Auch sie findet ihre Rechtsgrundlage in § 17 Abs. 2 ArbZG. Zu den Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten zu treffen hat, kann es auch gehören, entsprechende Aufzeichnungen vorzunehmen. Die Aufzeichnungspflicht ist im Gesetz zwar nicht ausdrücklich vorgesehen, kann aber ebenfalls dazu dienen, die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten sicherzustellen.</p>
VGH München Beschluss vom 13.02.2008 22 ZB 06.1921	Fehlende Klagebefugnis einer Gewerkschaft Feiertagsbeschäftigung Tarifautonomie	„...Das Arbeitszeitgesetz räumt den Arbeitnehmern subjektive Rechte hinsichtlich des Verbots ein, Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen (§§ 9 ff. ArbZG). Ihnen steht insoweit auch eine Klagebefugnis nach § 42 Abs. 2 VwGO zu. Eine den Arbeitnehmern vergleichbare geschützte Rechtsposition der Gewerkschaft lässt sich weder dem Arbeitszeitgesetz noch Art. 9 Abs. 3 GG entnehmen. Das Beschäftigungsverbot des § 9 ArbZG, von dem hier abgewichen worden ist, dient schon dem Wortlaut nach nicht dem Schutz gewerkschaftlicher Rechte; dies ergibt sich auch aus der in § 1 Nr. 2 ArbZG enthaltenen Zweckbestimmung. Dies gilt auch für die verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 WRV; diesen Bestimmungen sind subjektive Rechte für Gewerkschaften nicht zu entnehmen. § 12 ArbZG erlaubt den Tarifvertragsparteien zudem nach seinem klaren Wortlaut weder Abweichungen vom – hier allein in Frage stehenden – Grundsatz der Sonn- und Feiertagsruhe nach § 9 ArbZG noch gestattet er ihnen, den Rahmen zulässiger Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach §§ 10 ff. ArbZG einzuschränken, sondern betrifft nur Abweichungen von der Ausgleichs-

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		regelung für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung des § 11 ArbZG. Dieses Auslegungsergebnis wird durch die Entstehungsgeschichte bestätigt (vgl. die amtliche Begründung der Bundesregierung, BT-Drs. 12/5888, S. 21 und 30).“
VG Düsseldorf Urteil vom 22.02.2011 3 K 8454/09	Anordnung von Bereitschaftsdienst	<p>Orientierungssatz: Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.</p> <p>... § 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. a) ArbZG erlaubt abweichend von § 3 ArbZG, die Arbeitszeit in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Nach § 7 Abs. 2a ArbZG kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Die AVR DW EKD, die als (kirchliche) Regelungen im Sinne von § 7 Abs. 4 ArbZG anzusehen sind, erfüllen bei der gebotenen abstrakten - ... - Betrachtung die Voraussetzungen der beiden vorgenannten Öffnungsklauseln. ...</p> <p>Angesichts des Umstands, dass der Bereitschaftsdienst gerade im Bereich des Krankenhauswesens das Berufsbild mitprägt, ist das (erste) Erfordernis der Regelmäßigkeit ohne Weiteres gegeben. Auch das (zweite) Erfordernis des erheblichen Umfangs liegt vor. Zwar gibt es keine gesetzliche Präzisierung, was hierunter genau zu verstehen ist, allerdings wird im Schrifttum - weitgehend übereinstimmend - ein Anteil von einem Drittel bis einem Viertel (der verlängerten Arbeitszeit) als erheblicher Umfang angesehen. ...</p> <p>Die Vorgabe des Stundenwerts von 50 Prozent für die Bereitschaftsdienstschwelle kann in die AVR DW EKD auch nicht etwa "hineingelesen" werden, denn es fehlen entsprechende gesetzliche oder verordnungsrechtliche Bestimmungen und es gibt auch sonst keine allgemeine Anerkennung dieses Abgrenzungskriteriums, das sich so noch nicht einmal in der Neufassung der Veröffentlichung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) "Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern" von Juni 2009 (unter Punkt 5.7 "Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft") findet.</p>
OVG Nordrhein-	Betriebsversamm-	Die Zeit der Teilnahme an Betriebsversammlungen sei als Arbeitszeit im Sinne des Arbeits-

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
Westfalen Urteil vom 10.05.2011 Az. 4 A 1403/08	lung ist Arbeitszeit Ruhepause	<p>zeitgesetzes anzusehen. Dies gelte auch dann, wenn die Betriebsversammlung in der Freizeit des Beschäftigten stattfindet. Ziel des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes sei es ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Zeiten des Arbeitens und des Ruhens herzustellen, um die Arbeitskraft des Arbeitnehmers zu erhalten und Gefährdungen für die Gesundheit am Arbeitsplatz vorzubeugen. Deshalb sei auch aus der europarechtlichen Perspektive eine nicht eindeutig als Arbeits- und Ruhezeit zu bestimmende Aktivität im Zweifel als Arbeitszeit zu werten.</p> <p>Zudem sei die Teilnahme an Betriebsversammlungen auch im sonstigen arbeitsrechtlichen Kontext nicht der Privatsphäre des Arbeitnehmers, sondern der betrieblichen Sphäre zuzuordnen.</p> <p>Für das Verständnis der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes habe auch der Begriff der Ruhepause bzw. Ruhezeit eine wesentliche Bedeutung.</p> <p>Zum Wesensgehalt einer Pause gehöre neben den bisher von der Rechtsprechung festgelegten Anforderungen auch, dass sich der Arbeitnehmer aus dem betrieblichen Zusammenhang zumindest kurzzeitig vollständig zurückziehen können muss, um einen möglichst belastungsarmen Ausgleich der durch die Arbeit hervorgerufenen beanspruchungsbedingten Ermüdung zu erhalten.</p>
VG Berlin Urteil vom 30.11.2011 VG 35 K 388-09	Ladenöffnung bis 24 Uhr vor Sonn- und Feiertagen un- zulässig	Die Ladenöffnung bis 24 Uhr vor Sonn- und Feiertagen ist unzulässig. Es fallen nach Ladenschluss noch Anschlussarbeiten an, für die eine Beschäftigung von Arbeitnehmern aufgrund des Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot nicht zulässig ist.
Entscheidungen der Strafgerichte		
LG Augsburg Urteil vom 07.02.2000 Ds 518 Js 144862/99	Verstoß gegen ge- setzliche Arbeitszei- ten	Schuldspruch; Vergehen nach § 23 Abs. 11 Nr.2 ArbZG, vorsätzliche Beschäftigung seiner Arbeitnehmer über Grenzen der Arbeitszeit § 3 ArbZG hinaus, Wiederholung dieser Ordnungswidrigkeit §22 Abs. 1 Nr.1 ArbZG
AG Augsburg	Straftat nach ArbZG	Zweck des Arbeitsschutzgesetzes ist es u. a., die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
Urteil vom 07.06.2000 DS 518 Js 144862/99	Beharrliche Beschäftigung von Arbeitnehmern Verstoß der Klinikleitung	<p>Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten (§ 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz). Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer beträgt an Werktagen höchstens 8 Stunden und kann auf bis zu 10 Stunden höchstens gemäß § 3 S. 2 Arbeitszeitgesetz verlängert werden. Außergewöhnliche Fälle im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz, die eine Verlängerung über den Zeitraum des § 3 Arbeitszeitgesetz erlaubten, sind nicht gegeben. Nachdem aber die Notfälle nach der glaubhaften Darstellung des Angeklagten in der Tätigkeit der Herzchirurgie des Zentralklinikums Augsburg die Anzahl der bekannten Operationsfälle weit überstiegen haben, liegen hier die planbaren arbeitszeitrechtlichen Regelfälle vor. Bei einem Verhältnis von 2/3 von nicht vorher bekannten Notfällen und 1/3 bekannter, geplanter Operationen liegen keine Ausnahmefälle mehr vor. Vielmehr ist mit einer überwiegenden Zahl von unbekanntem Patienten zu rechnen und dies in die Arbeitszeit einzukalkulieren. Das Argument dann auftretender möglicher Leerzeiten der Kardiotechniker, letztlich also das Wirtschaftlichkeitsargument, ist gegenüber dem Zweck des Gesetzes nach § 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz nicht stichhaltig.</p> <p>.... Es liegen auch keine unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen im Sinne des § 14 Abs. 2 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz vor, da dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen zugemutet werden konnten. Der Angeklagte hätte nämlich den Dienstplan von vorneherein so gestalten können, dass Notaufnahmen, Urlaubs- und Krankheitsfälle der Kardiotechniker eingeplant wurden. Außerdem hätte er seine Operationsgestaltung so durchführen müssen, wie es derzeit ...mit wenigen Mitarbeitern ohne weiteres möglich ist.Die fortlaufende Verletzung der Bestimmung wurde von ihm jedoch planmäßig in Kauf genommen.</p> <p>Für das Tatbestandsmerkmal der beharrlichen Wiederholung in § 23 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitszeitgesetzes ist es nicht erforderlich, dass dieser bereits einmal durch einen Bußgeldbescheid oder eine strafrechtliche Verurteilung vorgeahndet ist. Es genügt vielmehr, dass ihm die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens vor Augen geführt wurde und bewusst geworden ist. Daher hat der Angeklagte während des gesamten Tatzeitraumes die Ordnungswidrigkeit des § 22 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz wissentlich wiederholt, indem er die ständige erneute Verwirklichung des Tatbestandes in Kauf genommen hat. Es ist dem Angeklagten sicherlich zuzugeben, dass er die Tatbestandsverwirklichung des § 23 Abs. 1 und 2 des Arbeitszeitgesetzes nicht ausdrücklich angestrebt, sondern im Interesse seiner Patienten zu handeln geglaubt hat. Allerdings hat er zugleich eine Gefährdung des Gesundheitsschutzes seiner Arbeitnehmer durch die Arbeitszeitgestaltung entgegen § 1 Nr. 1 des Arbeitszeitgesetzes billigend in Kauf genommen und somit mit bedingtem Vorsatz gehandelt.</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
AG Iserlohn Urteil vom 13.11.2000 5 Ls 61 Js 530/99	Straftat wegen Nichtgewährung von Ruhezeiten	„... Diese dauerhafte, gemeinschaftlich vorsätzlich begangene beharrliche Nichtgewährung von Ruhezeiten gegenüber einer Vielzahl von Arbeitnehmern ist auch wiederholt begangen worden, da die Angeklagten durch das gegen sie bereits eingeleitete Verfahren ..., welches inhaltsgleich war, vorgewarnt waren. Das Tatbestandsmerkmal der beharrlichen wiederholten Nichtgewährung von Ruhezeiten ergibt sich zudem aus den oben einzeln aufgeführten Ruhezeitunterschreitungen bei einer Vielzahl von Fahrern, die auf jeweils erneut durchgeführter und zu enger Disponierung erfolgt“
LG Nürnberg-Fürth Urteil vom 08.02.2006 2 Ns 915 Js 144710/2003, Veröffentlicht in NJW 2006, 1824-1826	Organisation eines rechtswidrigen Sys- tems von Arbeits- zeitverstößen Strafrechtliche Ver- antwortung des Unternehmers bei Übermüdung eines Arbeitnehmers	<p>Leitsätze: 1. Ein Speditionsunternehmer, der seinen Betrieb so organisiert, dass die angestellten Fahrer regelmäßig die zulässigen Lenkzeiten überschreiten und deswegen fahruntüchtig am Straßenverkehr teilnehmen, setzt allein dadurch eine wesentliche Ursache für den Tod Dritter, wenn einer seiner Fahrer übermüdet einen Verkehrsunfall mit tödlichem Ausgang verschuldet.</p> <p>2. Die tödliche Folge eines Verkehrsunfalls liegt in diesem Fall im Rahmen der möglichen Wirkungen der pflichtwidrigen Handlung und bewegt sich im überschaubaren Gefahrenkorridor des durch die Organisation des verkehrgefährlichen Systems geschaffenen Ausgangsrisikos.</p> <p>3. Bei wertender Betrachtungsweise liegt der Schwerpunkt der strafrechtlichen Vorwerfbarkeit in der Organisation des rechtswidrigen Systems. Das daneben bestehende ebenfalls pflichtwidrige Unterlassungsver schulden, nämlich das dem Angeklagten mögliche Unterlassen des Hinderns der Weiterfahrt offensichtlich erschöpfter Fahrer, tritt demgegenüber zurück.</p> <p>.... Der Angeklagte schuf in seinem Betrieb ein gefährliches und rechtswidriges System, das regelhaft zur Übermüdung bis hin zur Erschöpfung der Fahrer auf ihren Touren führen musste und damit auch zwangsläufig zu Verstößen gegen die gesetzlich erlaubten Lenkzeiten ... insbesondere durch die Einrichtung der sog. Polenrunde, die unter Einhaltung der vorgeschriebenen Lenkzeiten nicht zu bewältigen war, setzte der Angeklagte aktiv die wesentliche Ursache für die erschöpfungsbedingte Fahruntüchtigkeit des Fahrers S, und damit eine Bedingung für den Tod der beiden Männer ...</p>
Thüringer OLG Senat für Bußgeldsa- chen	Kein Verzicht auf die Einhaltung der gesetzlichen Ar- beitszeitregelungen	<p>Leitsätze: 1. Zu den Anforderungen an die Urteilsfeststellungen bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, hier: Chefarzt einer Abteilung eines Kreiskrankenhauses.</p> <p>2. Die Einwilligung des Arbeitnehmers, hier der jeweiligen Ärzte, in einen Verstoß gegen bußgeldbewehrte Vorschriften des ArbZG stellt keinen Rechtfertigungsgrund dar. Über die Rege-</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
<p>Beschluss vom 02.09.2010</p> <p>1 Ss Bs 57/10</p>	<p>möglich</p>	<p>lung des § 7 Abs. 7 Satz 1 ArbZG hinaus kann ein Arbeitnehmer auch nach der gegenwärtigen Rechtslage auf die Einhaltung der §§ 3ff. ArbZG nicht verzichten.</p> <p>...., weil § 22 ArbZG als möglichen Täter für bußgeldbewehrte Verstöße nur den Arbeitgeber nennt. Ob das Amtsgericht zutreffend von einer ausdrücklichen Beauftragung im Sinne von § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG ausgegangen ist, kann der Senat so nicht nachprüfen. ...</p> <p>Die Aussage des Urteils, dass eine Disponibilität der Arbeitszeiten über die gesetzlich vorgesehenen und zugelassenen Abweichungen hinaus nicht gegeben ist, ist zutreffend. Die Einwilligung des Arbeitnehmers, hier der jeweiligen Ärzte, in einen Verstoß gegen bußgeldbewehrte Vorschriften stellt keinen Rechtfertigungsgrund dar (vgl. Baeck/Deutsch, ArbZG § 22 Rn. 6 m. w. N.).</p> <p>Auch die seit dem 01.04.2004 geltende Neuregelung des § 7 ArbZG führt zu keiner anderen Beurteilung. Danach kann aufgrund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils i. V. m. Absatz 2a der Vorschrift die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann diese Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen. Eine solche Einwilligung kann sich aber auch dann immer nur auf die rechtlich zulässige Verlängerung beziehen. Darin liegt jedoch gerade kein Verstoß gegen das ArbZG. Über die Regelung des § 7 Abs. 7 Satz 1 ArbZG hinaus kann ein Arbeitnehmer auch nach der gegenwärtigen Rechtslage auf die Einhaltung der §§ 3ff. ArbZG nicht verzichten. Hier war in den Fällen, in denen die Ärzte – ausnahmsweise in zulässiger Weise – 24 Stunden hintereinander gearbeitet haben, nach § 5 Abs. 1 ArbZG aber zwingend eine elfstündige Ruhezeit zu gewähren. Darauf konnte nicht wirksam verzichtet werden.</p>

Häufig benutzte Abkürzungen in Kapitel 9

AG	Amtsgericht
ArbG	Arbeitsgericht
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BGH	Bundesgerichtshof
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
EuGH	Europäischer Gerichtshof
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
NVwZ – RR	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht – Rechtsprechungsreport
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OVG	Oberverwaltungsgericht
Rn	Randnummer (der Entscheidung)
TVG	Tarifvertragsgesetz
VG	Verwaltungsgericht

10. Übersicht über wichtige tarifvertragliche Regelungen

Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern

- Tarifvertragsregelungen: Stand September 2011 (Beispiel Rheinland-Pfalz) –

Arbeitszeitgesetz: Werktätlich durchschnittlich 8 Std.; Verlängerung auf 10 Std. bei Ausgleich innerhalb von 6 Kalendermonaten (24 Wochen); bei Nacharbeit Ausgleich innerhalb eines Monats (4 Wochen). Möglichkeit der abweichenden Regelungen in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung nach § 7 Arbeitszeitgesetz									
	TVöD (BT-K) / VKA vom 13.09.2005	TV-Ärzte /VKA (Mar- burger Bund) idF. Änderungs- TV 2010	TV-L - § 41 (Ärzte Uni- Klinik) vom 12.10.2006	TV-L § 42 (Ärzte au- ßerhalb Uni- Klinik) vom 12.10.2006	TV-L-§ 43 (nicht ärztl. Bereich in Uni-Kl. u. Krankenh.) v.12.10.2006	TV- Ärzte/TdL (Marburger Bund) idF. Änderungs- TV 2009	AVR- Diakonie v. 01.05.2011 u. Anlage 8, Stand 1.12.09	AVR-Caritas Anlage 30 vom 21.10.2010	DRK- ReformTV TVÜ-DRK- Ärzte 2011
Tarifliche durch- schnittliche wöchentl. Arbeitszeit, Ausgleich ein Jahr	39/40 Std.	40 Std. mit B./DV ¹¹ ArbZ. Korri- dor von 45 Std.	42 Std.	42 Std.	39 Std.	42 Std. mit B./DV ArbZ. Korri- dor von 45 Std.	38,5/40 Std.	40 Std. mit B./DV ArbZ. Korri- dor von 45 Std.	40 Std.
Zwölf- Stunden- Schichten	vorgesehen	vorgesehen	vorgesehen	nicht vorge- sehen	nicht vorgesehen	vorgesehen	mit B./DV möglich	vorgesehen	Vorgesehen

¹¹ Betriebs-/Dienstvereinbarung

Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern

	TVöD (BT-K) / VKA vom 13.09.2005	TV-Ärzte /VKA (Marburger Bund) idF. Änderungs-TV 2010	TV-L - § 41 (Ärzte Uni-Klinik) vom 12.10.2006	TV-L § 42 (Ärzte außerhalb Uni-Klinik) vom 12.10.2006	TV-L-§ 43 (nicht ärztl. Bereich in Uni-Kl. u. Krankenh.) v.12.10.2006	TV-Ärzte/TdL (Marburger Bund) idF. Änderungs-TV 2009	AVR-Diakonie v. 01.05.2011 u. Anlage 8, Stand 1.12.09	AVR-Caritas Anlage 30 vom 21.10.2010	DRK-ReformTV TVÜ-DRK-Ärzte 2011
Rufbereitschaft	Durch tatsächl. Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägl. Höchst-arbeitszeit von 10 Std. überschritten werden	wie TVöD	wie TVöD	wie TVöD	wie TVöD	wie TVöD	Wenn nur Rufbereitschaft geleistet wird, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als 12 Rufbereitschaften geleistet werden (Ausnahme: Notfälle)	wie TVöD	wie TVöD

	TVöD (BT-K) / VKA vom 13.09.2005	TV-Ärzte /VKA (Marburger Bund) idF. Änderungs-TV 2010	TV-L - § 41 (Ärzte Uni-Klinik) vom 12.10.2006	TV-L § 42 (Ärzte außerhalb Uni-Klinik) vom 12.10.2006	TV-L-§ 43 (nicht ärztl. Bereich in Uni-Kl. u. Krankenh.) v.12.10.2006	TV-Ärzte/TdL (Marburger Bund) idF. Änderungs-TV 2009	AVR-Diakonie v. 01.05.2011 u. Anlage 8, Stand 1.12.09	AVR-Caritas Anlage 30 vom 21.10.2010	DRK-ReformTV TVÜ-DRK-Ärzte 2011
Bereit-schafts-dienst	a) Verl. über 8 Std. tägl. ArbZ. mit BD ¹² im Rahmen des § 7 ArbZG BD-Stufen A u. B 16 Std., BD-Stufen C u. D 13 Std. einschl. Pausen	a) Verl. über 8 Std. tägl. ArbZ mit BD im Rahmen des § 7 ArbZG nach Prüfung d. festgel. Kriterien, Stufen I oder II auf 24 Std., Stufe III auf 18 h mit B.-/DV auf 24 Std.	a) Verl. über 8 Std. tägl. ArbZ mit BD im Rahmen des § 7 ArbZG nach Prüf.d. Kriterien auf 24 Std.	a) Verl. über 8 Std. tägl. ArbZ.mit BD im Rahmen des § 7 ArbZG BD-Stufen A u. B 16 Std., BD-Stufen C u. D 13 Std. einschl. Pausen	a) Verl. über 8 Std. tägl. ArbZ.mit BD im Rahmen des § 7 ArbZG BD-Stufen A u. B 16 Std., BD-Stufen C u. D 13 Std. einschl. Pausen	a) Verl. über 8 Std. tägl. ArbZ mit BD im Rahmen des § 7 ArbZG nach Prüf. d. festgelegten Kriterien auf 24 Std.	a) Verl.d.tägl. ArbZ (10 Std.), mit BD im Rahmen des § 7 ArbZG auf 16 Std. einschl. Pausen BD-Stufen B - D 6 (8) pro Monat u.max. 72 Einsätze im Kj.	a) Verl. über 8 Std. tägl. ArbZ mit BD im Rahmen des § 7 ArbZG nach Prüf. d. festgelegten Kriterien BD Stufen I oder II auf 24 Std., Stufe III auf 18 Std. mit B.-/DV auf 24 Std.	a) Verl. über 8 Std. tägl. ArbZ. mit BD im Rahmen des § 7 ArbZG BD-Stufe I auf 16 Std., BD-Stufen II u. III auf 13 Std. einschl. Pausen.

¹² Bereitschaftsdienst

	TVöD (BT-K) / VKA vom 13.09.2005	TV-Ärzte /VKA (Marburger Bund) idF. Änderungs-TV 2010	TV-L - § 41 (Ärzte Uni-Klinik) vom 12.10.2006	TV-L § 42 (Ärzte außerhalb Uni-Klinik) vom 12.10.2006	TV-L-§ 43 (nicht ärztl. Bereich in Uni-Kl. u. Krankenh.) v.12.10.2006	TV-Ärzte/TdL (Marburger Bund) idF. Änderungs-TV 2009	AVR-Diakonie v. 01.05.2011 u. Anlage 8, Stand 1.12.09	AVR-Caritas Anlage 30 vom 21.10.2010	DRK-ReformTV TVÜ-DRK-Ärzte 2011
Noch Bereitschaftsdienst	b) Nach Prüfung der festgel. Kriterien und mit B./DV Verlängerung auf max. 24 Std. möglich	b) Bei ausschl. Ableistung von BD an Samstagen, Sonn- u. Feiertagen max. 24 Std., wenn dadurch mehr Wochenenden oder Feiertage frei sind	b) Bei ausschl. Ableistung von BD an Samstagen, Sonn- u. Feiertagen max. 24 Std., wenn dadurch mehr Wochenenden oder Feiertage frei sind	b) Nach Prüfung der festgel. Kriterien und mit B./DV Verlängerung auf max. 24 Std. möglich	b) Nach Prüfung der festgel. Kriterien und mit B./DV Verlängerung auf max. 24 Std. möglich	b) Bei ausschl. Ableistung von BD an Samstagen, Sonn- u. Feiertagen max. 24 Std., wenn dadurch mehr Wochenenden oder Feiertage frei sind	b) Nach Prüfung der festgel. Kriterien und mit B./ DV Verl. d. tägl. ArbZ (8 Std.) mit BD auf 24 Std. mit Anzahl der Einsätze wie a). Im Anschluss an eine 16-Std.-ArbZ ist 24 Std. Ruhezeit zu gewähren, oder Ausgleichszeitraum auf 6 Monate zu beschränken	b) Bei ausschl. Ableistung von BD an Samstagen, Sonn- u. Feiertagen max. 24 Std., wenn dadurch mehr Wochenenden oder Feiertage frei sind	b) Nach Prüfung der festgel. Kriterien und mit B./DV Verlängerung auf max. 24 Std. möglich

Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern

	TVöD (BT-K) / VKA vom 13.09.2005	TV-Ärzte /VKA (Marburger Bund) idF. Änderungs-TV 2010	TV-L - § 41 (Ärzte Uni-Klinik) vom 12.10.2006	TV-L § 42 (Ärzte außerhalb Uni-Klinik) vom 12.10.2006	TV-L-§ 43 (nicht ärztl. Bereich in Uni-Kl. u. Krankenh.) v.12.10.2006	TV-Ärzte/TdL (Marburger Bund) idF. Änderungs-TV 2009	AVR-Diakonie v. 01.05.2011 u. Anlage 8, Stand 1.12.09	AVR-Caritas Anlage 30 vom 21.10.2010	DRK-ReformTV TVÜ-DRK-Ärzte 2011
Bereit-schafts-dienst bei Opt-out-Vereinbarung	max. Ø ¹³ 58 Std. ¹⁴ Stufen A u. B, 54 Std. Stufen C u. D	max. Ø 60 Std. (Einzelfälle 66 Std.)	max. Ø 58 Std. Stufe I 54 Std. Stufe II (Einzelfälle 66 Std.)	max. Ø 58 Std. Stufen A u. B, 54 Std. Stufen C u. D	max. Ø 58 Std. Stufen A und B, 54 Std. Stufen C u. D	max. Ø 58 Std. Stufe I 54 Std. Stufe II (Einzelfälle 66 Std.)	max Ø 58 Std., bei ArbZ von 60 Std. ist in der darauf folgenden Woche mindest. 2 x 24 Std. Ruhezeit zu gewähren	max. Ø 60 Std.	max. Ø 58 Std. Stufe I, 54 Std. Stufen II und III

¹³ durchschnittlich

¹⁴ Stunden

11. Kriterien für die Genehmigungen von langen Schichtzeiten

In vielen Bereichen besteht ein großer Bedarf an der Genehmigung von Schichtzeiten von mehr als 10 Stunden, um vor allem (aber nicht nur) an Wochenenden den Betrieb in einem Zweischichtsystem aufrechtzuerhalten. Diese Schichten werden von den Arbeitnehmern aufgrund der Freizeitausgleichsregelungen in der Regel positiv bewertet werden.

Da in den alten Tarifverträgen keine Regelungen zu solchen Arbeitszeitgestaltungen enthalten waren, hatte der LASI bereits im Jahr 2005 einen Kriterienkatalog beschlossen und im Jahr 2006 weiterentwickelt, in dem verschiedene Voraussetzungen für die Genehmigung langer Arbeitszeiten entwickelt worden sind. Dabei wurde deutlich gemacht, dass Arbeitszeitverlängerungen durch die Aufsichtsbehörden erst dann genehmigt werden können, wenn feststeht, dass die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartnerinnen oder Betriebspartner hierzu keine Regelung getroffen haben. Da nunmehr die meisten neueren Tarifverträge solche Regelungen enthalten, ist für die Einrichtungen, die tarifgebunden sind, eine Genehmigung von solchen langen Schichten durch die Aufsichtsbehörden nicht mehr möglich. Die Krankenhäuser haben aber die Möglichkeit hierüber Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu schließen.

Allerdings gibt es immer noch Bereiche für die die Tarifverträge keine Gültigkeit haben und die Aufsichtsbehörden dann entsprechende Genehmigungen erteilen können. Für diese Fälle haben die vom LASI entwickelten Kriterien auch weiterhin Gültigkeit. Der LASI hat folgende Kriterien beschlossen:

Kriterienkatalog der Länder für Genehmigungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG zur Genehmigung langer Schichten in Krankenhäusern und sonstigen Einrichtungen zur Pflege und Betreuung von Menschen

1. Allgemeine Überlegungen

Eine Veränderung der Arbeitszeitbedingungen in Krankenhäusern ist nur dann ziel führend, wenn die strukturellen, organisatorischen, rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen des jeweils zugrunde liegenden Sachverhalts analysiert und bewertet werden. Mittlerweile existiert eine Reihe von Modellen, die zu einer Veränderung der hergebrachten Arbeitszeitgestaltung aus Regeldienst (RD) – Bereitschaftsdienst (BD) – Regeldienst/Übergabe mit anschließender Ruhezeit oder Freizeit geführt haben.

Dabei hat sich in der Praxis gezeigt, dass der Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Aufsichtsbehörde zunehmend gefragt ist. Im Mittelpunkt steht dabei auch die Möglichkeit zur Erteilung von Ausnahmegenehmigungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG, wenn durch eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit für kontinuierliche Schichtbetriebe zusätzliche Freischichten für die Beschäftigten erreicht werden können. Eine kompetente und verantwortliche Wahrnehmung dieser Gestaltungsmöglichkeit setzt voraus, dass der konkrete Antrag bzw. der dem Antrag zugrunde liegende Sachverhalt anhand der nachfolgenden Fragestellungen und Kriterien überprüft wird.

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Krankenhäuser, Kliniken und sonstige Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Menschen

Nach der Legaldefinition des § 107 SGB V und des § 1 Krankenhausfinanzierungsgesetz sind Krankenhäuser Einrichtungen, in denen durch ärztliche und pflegerische Hilfeleistung Krankheiten, Leiden oder Körperschäden festgestellt, geheilt oder gelindert werden sollen oder Geburtshilfe geleistet wird und in denen die zu versorgenden Personen untergebracht und gepflegt werden können. Die Einrichtungen müssen fachlich-medizinisch unter ständiger ärztlicher Leitung stehen, über ausreichende, ihrem Versorgungsauftrag entsprechende diagnostische und therapeutische Möglichkeiten verfügen und nach wissenschaftlich anerkannten Methoden arbeiten.

Der Begriff andere Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen ist weit zu verstehen und erfasst nicht nur die klassischen Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, sondern stationäre und ambulante Einrichtungen wie z.B. Alten-, Pflege-, Säuglings-, Kinder und Jugendheime sowie Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, Frauenhäuser, Wohnstätten für Nichtsesshafte und dgl. m.

2.2 Erreichung zusätzlicher Freischichten

Der Begriff Freischichten ist nicht definiert. Aus dem Antrag muss daher schlüssig erkennbar sein, dass und wie viele Freischichten durch die Arbeitsverlängerung erreicht werden können. Weder die Anzahl der Freischichten noch die Festlegung auf bestimmte Wochentage, etwa Sonn- oder Feiertage ist vorgegeben. Die Freischichten können daher an einem beliebigen Wochentag anfallen.

3. Kriterienkatalog

Nachfolgender Kriterienkatalog soll eine Handlungshilfe für die durchzuführende Prüfung und Entscheidung bieten.

3.1 Allgemeine, entscheidungsrelevante Überlegungen

- Aus welchen Gründen wird die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung für längere Schichtzeiten beantragt?
- Stellt die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung zu verlängerten Schichtzeiten eine Verbesserung gegenüber dem bestehenden Arbeitszeitsystem für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar?
- Kann mit der Ausnahmegenehmigung das angestrebte Ziel erreicht werden (Geeignetheit hinsichtlich der Bedarfslage)?
- Kann das angestrebte Ziel auf anderem Wege auch ohne die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung erreicht werden, z. B. im Rahmen der bestehenden Tarifbestimmungen (Arbeitsbereitschaft)?
- Werden durch die Ausnahmegenehmigung tatsächlich Freischichten erreicht (Darlegung und Mitwirkung des Antragstellers, Vorlage von Dienstplänen für die betreffenden Organisationseinheiten und/oder Funktionsbereiche und betroffene Beschäftigte)?
- Auf wie viel Stunden kann die Arbeitszeit maximal ausgedehnt werden (Berücksichtigung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten, des Umfangs der Auslastung/Belastung/Beanspruchung z.B. nach Station, Tätigkeit, Leerzeiten)?

3.2 Entscheidungsgrundsätze

- 3.2.1. Die gesetzlichen Tatbestandsvoraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung für längere Schichtzeiten (kontinuierlicher Schichtbetrieb, zusätzliche Freischichten) liegen vor.
- 3.2.2. Die Schichtzeit der Ausnahmegenehmigung ist auf 13 Stunden einschließlich Pausen begrenzt. Die maximale Arbeitszeit liegt bei 12 Stunden.
- 3.2.3. Maximale Beschäftigungszeit beträgt innerhalb eines 7-Tage-Zeitraums bis zu 60 Stunden.
- 3.2.4. Den betroffenen Arbeitnehmern ist innerhalb der verlängerten Schicht eine Ruhepause von insgesamt 45 Minuten bis zu einer Stunde zu gewähren.

- 3.2.5. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte zu jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Für die Gewährung der Ruhepausen sind entsprechende organisatorische Regelungen zu treffen.
- 3.2.6. Es ist gewährleistet, dass mit dem geplanten Schichtsystem die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Zeitraum von 6 Monaten (§ 15 Abs. 4 ArbZG) eingehalten werden kann. Bei Nachtarbeitern soll ein Ausgleichszeitraum über 4 Wochen hinaus nur in besonders gelagerten Einzelfällen genehmigt werden.
- 3.2.7. Es müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.
- 3.2.8. Durch die Umstellung auf ein Zweischichtmodell werden zusätzliche freie Schichten für die betroffenen Arbeitnehmer ermöglicht.
- 3.2.9. Die Genehmigung kann jederzeit widerrufen werden, wenn die Nebenbestimmungen, unter denen sie erteilt wurde, nicht beachtet werden oder sich die der Bewilligung zugrunde liegenden entscheidungserheblichen Tatsachen ändern. Zu beachten sind dabei insbesondere solche Veränderungen, unter denen die Genehmigung nicht oder nicht in der erlassenen Form erteilt worden wäre, insbesondere wenn sie sich auf den Schutz der Beschäftigten oder Dritter auswirken. Ggf. soll die Genehmigung befristet werden.
- 3.2.10. Die Lage und die Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten (Beginn und Ende) und die Freischichten sind für jeden Beschäftigten in einer Monatsliste zu dokumentieren und auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorzulegen.
- 3.2.11. Um ggf. negative gesundheitliche Auswirkungen für die Beschäftigten auszuschließen, sollte der Betriebsarzt bzw. der betriebsärztliche Dienst im Genehmigungsverfahren beteiligt werden. Der Arbeitgeber soll aufgefordert werden, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine arbeitsmedizinische Betreuung anzubieten. Dies gilt insbesondere für Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer. Insoweit sind die Vorgaben der §§ 2 Abs. 5, 6 ArbZG zu beachten.
- 3.2.12. Die Genehmigung erlischt, sobald durch die Tarifvertragsparteien eine anderweitige Regelung gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3, § 12 Abs. 1 Nr.4 ArbZG getroffen wird. Für nicht-tarifgebundene Häuser gilt diese Einschränkung nicht.
- 3.2.13. Der Betriebsrat, der Personalrat oder die Mitarbeitervertretung ist zu hören. Die Rechte des Betriebsrates, des Personalrates oder der Mitarbeitervertretung werden nicht berührt. Die Genehmigung ist dem Betriebsrat, dem Personalrat oder der Mitarbeitervertretung und den betroffenen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

4. Erläuterungen / Gesundheitliche Aspekte

Aufgrund der erhöhten Belastung durch lange Schichtdauer sind arbeitsmedizinische Aspekte zu berücksichtigen, um eine Gesundheitsgefährdung für die betroffenen Beschäftigten weitgehend auszuschließen.

Die Arbeitsorganisation in den langen Schichten muss die Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz geforderten Pausen ermöglichen und eine bestimmte Pausenlänge garantieren, um den Beschäftigten die Gelegenheit zur Nahrungsaufnahme und zum Regenerieren zu geben. § 4 ArbZG lässt eine Aufteilung der Ruhepausen in Mindestabschnitte von 15 Minuten zu.

Gleichzeitig soll eine flexible und individuelle Gestaltung der Schichtzeitblöcke möglich sein und sichergestellt werden, dass die durch die Schichtzeitverlängerung erreichten zusätzlichen Freischichten auch zeitnah gewährt werden und dadurch die Belastung aller betroffenen Beschäftigten begrenzt wird.

Der Behörde soll eine wirksame Kontrolle der Nebenbestimmungen der Ausnahmegenehmigung ermöglicht sein. Arbeitszeitverlängerungen können durch die Aufsichtsbehörden erst dann genehmigt werden, wenn feststeht, dass die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner nicht Willens oder in der Lage sind, eine einvernehmliche Regelung zu treffen. Die Bewilligung verschiebt

nur den öffentlich-rechtlichen Rahmen, innerhalb dessen der Arbeitgeber rechtmäßig Arbeitnehmer beschäftigen darf.

Anlage 1

Literaturliste

Anzinger, R./ Koberski, W.: Kommentar zum Arbeitszeitgesetz. München, 3. Auflage 2009.

Blum, K. et al.: Auswirkungen alternativer Arbeitszeitmodelle, Abschlussbericht. Forschungsprojekt des Deutschen Krankenhausinstituts im Auftrag der deutschen Krankenhausgesellschaft mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung, Düsseldorf 2004.

Baack, U./ Deutsch, M.: Arbeitszeitgesetz. Kommentar, München, 2. Auflage 2004.

Bartholomeyczik, S./ Donath, E./ Schmidt, S./ Rieger, M.-A./ Berger, E./ Wittich, A./ Dieterle, W.: Arbeitsbedingungen im Krankenhaus. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg) Dortmund 2008, Projektnummer: F 2032.

Beermann, B.: Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) Dortmund 2005.

Beermann, B./Brenscheidt, F.: Positive Gestaltungsbeispiele der softwaregestützten Arbeitszeitgestaltung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund 2008

Blum, K./ Löffert, S.: Ärztemangel im Krankenhaus. Ausmaß, Ursachen, Gegenmaßnahmen. Forschungsgutachten im Auftrag der Deutschen Krankenhausgesellschaft, Deutsches Krankenhausinstitut e.V. (Hrsg.) Düsseldorf 2010.

Bühren/ Schoeller (Hrsg.): Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte. Lebensqualität in der Berufsausübung, Bundesärztekammer (Hrsg.) Berlin 2010.

Bundesärztekammer (Hrsg.): Zunehmende Privatisierung von Krankenhäusern in Deutschland – Folgen für die ärztliche Tätigkeit . Voraussetzungen, Wirkungen, Konsequenzen und Potenziale aus ärztlicher Sicht, Bericht der Arbeitsgruppe des Vorstandes der Bundesärztekammer, Berlin 2007.

Fitting, K.: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz. München, 24. Auflage 2008.

Grünbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens, in: Europa KOM (2008) 725 endg.: Ratsdok. 17479/08 (Unterrichtung der Bundesregierung Bundesratsdrucksache 996/08).

Grzech-Sukalo, H./ Hänecke, K.: Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Arbeitszeit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) Dortmund: 2008, Projektnummer: F 2236.

Health Worker Migration in the European Region: Country Case Studies and Policy Implications, WHO, 2006; <http://www.euro.who.int/document/e88366.pdf>

Hellert, U./ Lindecke, C/ Sczesny, C./ Tondorf, B.: Flexible Arbeitszeiten für den ärztlichen Dienst, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) Dortmund 2006.

Hübler/Scheuch/Müller/Kunath: Berufliche Belastung, Gesundheitszustand und Berufszufriedenheit sächsischer Ärzte. Sächsische Landesärztekammer (Hrsg), Dresden 2009.

Ignor/Rixen (Hrsg.); Handbuch Arbeitsstrafrecht, 2. Auflage 2008

Isfort, M./ Weidner, F. et al.: Pflege-Thermometer 2009. Eine bundesweite Befragung von Pflegekräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung im Krankenhaus. Herausgegeben von: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip), Köln 2010. Online verfügbar unter <http://www.dip.de>

Knauth, P./ Hornberger, S.: Probleme und Wege der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle, in: Zink, K.J.: Wettbewerbsfähigkeit durch innovative Strukturen und Konzepte, München 1994.

Knesebeck, O./ Klein, J./ Grosse Frie, K./, Blum, K./ Siegrist , J.: Psychosoziale Arbeitsbelastungen bei chirurgisch tätigen Krankenhausärzten. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung, in: Deutsches Ärzteblatt, 2010; 107 (14), 248 – 253.

Kollmer, N./ Klindt, T.(Hrsg.): Arbeitsschutzgesetz. Kommentar, München 2005.

Nickel, S./ Füllekrug, B./ Trojan, A.: Arbeitszeitgestaltung im ärztlichen Dienst und Funktionsdienst des Krankenhauses. Herausforderungen, Modelle, Erfahrungen, München 2008.

Ostwald, Dennis, A./ Ehrhar, T./, Brunsch, F./, Schmidt, H./ Friedl, C.: Fachkräftemangel. Price-waterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft(Hrsg.), Frankfurt am Main 2010.

Pfaff, H./ Hammer, A./ Ernstmann, N./ Günste,r C./, Heller, G./ Ommen, O.: Arbeitsbelastung in Krankenhäusern. Die Sicht ärztlicher Direktoren, in: Deutsches Ärzteblatt, 2010; 107(16), A 752–3.

Schlottfeld, C./ Herrmann, L.: Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Rechtskonforme Bereitschaftsdienstmodelle, Berlin 2008.

Sczesny, Cordula: Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus. Zur Umsetzung neuer Nachtarbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) Dortmund 2007.

Statistisches Bundesamt: Afentakis, A.: Krankenpflege - Berufsbelastung und Arbeitsbedingungen, Pressemeldung vom 18. August 2009, www.destatis.de

Wilrich, Thomas: Verantwortlichkeiten und Haftung im Arbeitsschutz, in: Der Betrieb 2008, S. 182-185.

Wirtz, A.: Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund 2010.

Anlage 2

Weiterführende Internetseiten:

Einige interessante Informationen zum Thema sind zu finden unter:

www.verdi.de	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
www.marburger-bund.de	Bundesverband der Ärztinnen und Ärzte in Deutschland
www.dkgev.de	Deutsche Krankenhausgesellschaft
www.bmas.de	Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
www.bmg.bund.de	Homepage des Bundesgesundheitsministeriums
www.osha.de	Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
www.baua.de	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
http://www.inqa.de/home.cfm	Homepage der Initiative Neue Qualität der Arbeit
www.boeckler.de	Hans-Böckler-Stiftung
www.komnet.nrw.de	Ein kostenloser Service der Landesregierung NRW, Expertinnen und Experten antworten u. a. zu Fragen des Arbeitsschutzes sowie der Arbeitsgestaltung und Qualifizierung
www.zeitbuero.fom.de	Ansprechpartner für Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung Projekt, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative inqa, fachlich begleitet durch die BAUA
http://lasi.osha.de/	Internetseite des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

Die Länder bieten auf ihren Internetseiten vielfältige Informationen zum Thema Arbeitsschutz und Arbeitszeit an:

Bundesland	Internetseite	
Baden-Württemberg	www.sozialministerium-bw.de	Zentrales Thema: Arbeit, Details: Arbeitsschutz, Arbeitszeitrecht
Bayern	http://www.stmas.bayern.de//arbeitsschutz.php	Informationen zum Arbeitsschutz des Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
	http://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/index.htm	Informationen zum Arbeitsschutz des Bayerischen Landesamts für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit
Berlin	http://www.berlin.de/sen/arbeit/arbeitsschutz/index.html	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin
Brandenburg	http://www.masf.brandenburg.de	Informationen zum Arbeitsschutz in Brandenburg
Bremen	http://www.gesundheit.bremen.de	Informationen zum Arbeitsschutz der Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit der Hansestadt Bremen
	http://www.gewerbeaufsicht.bremen.de	
Hamburg	http://www.hamburg.de/arbeitsschutz/	Informationen zum Arbeitsschutz von der Behörde für, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg
Hessen	www.sozialnetz-hessen.de/ca/ud/sgx/	Informationen zum Arbeits- und Arbeitszeitschutz
Mecklenburg-Vorpommern	http://osha.europa.de/fop/mecklenburg-vorpommern/de/	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung aus Mecklenburg - Vorpommern

Niedersachsen	http://www.mfas.niedersachsen.de/	Informationen zum Arbeitsschutz des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration unter Themen – Arbeitsschutz
	http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de	Informationen der niedersächsischen Gewerbeaufsichtsverwaltung
Nordrhein-Westfalen	www.arbeitsschutz.nrw.de	Informationen rund um den Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen
Rheinland-Pfalz	www.msagd.rlp.de/arbeit/arbeitsschutz	Informationen zum Thema Arbeitsschutz in Rheinland-Pfalz
Saarland	www.saarland.de/arbeitsschutz.htm	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung des Saarlandes
Sachsen	www.arbeitsschutz-sachsen.de	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung des Freistaates Sachsen
Sachsen-Anhalt	http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?d=35656	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung aus Sachsen - Anhalt
Schleswig-Holstein	http://www.schleswig-holstein.de/MASG/DE/Arbeitsschutz/Arbeitsschutz_no.de.html	Informationen des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein zum Arbeitsschutz
Thüringen	http://th.osha.de	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung des Freistaates Thüringen

Anlage 3

Beispiel für eine rechtskonforme Übernahme tarifvertraglicher Regelungen im Betrieb einer nicht tarifgebundenen Arbeitgeberin oder eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers

„Zwischen der Geschäftsführung des Krankenhauses und dem Betriebsrat des Krankenhauses wird gemäß § 7 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

Unter Bezugnahme auf die Übernahme abweichender Regelungen gemäß § 7 Abs. 1, 2 und 2a ArbZG sind sich die Betriebsparteien darüber einig, dass der Tarifvertrag vom (Datum) zwischen der (Arbeitgeberinseite oder Arbeitgeberseite mit vollständiger Anschrift) und der Gewerkschaft (Arbeitnehmerseite mit vollständiger Anschrift) bezüglich der §§ (alle Paragraphen, welche sich auf die Arbeitszeit beziehen) Anwendung findet.

Der oben genannte Tarifvertrag ist bezüglich der o. g. Paragraphen auszugsweise als Anlage beigefügt.

Die Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft. Sie ist von den vertragsschließenden Parteien mit einer Frist von Monaten, frühestens zum kündbar.

Datum

Unterschriften

Arbeitgeberin oder Arbeitgeber

Betriebsrat

Anlage“

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) LASI-Veröffentlichungen (LV)

1

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Leitlinien des Arbeitsschutzes in der Wertstoffsorgung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 15)</i>	Juli 1995
2	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 2.1)</i>	September 1995
2.1	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 2.2)</i>	Oktober 1999
2.2	Handlungsanleitung „Grundsätzliche Anforderungen an akkreditierte Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2005
3	Musterleitfaden zur Umsetzung der Gefahrstoffverordnung und der TRGS 553 „Holzstaub“ zum Schutz vor Gefahren durch Holzstaub <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 1996
4	Qualitätssicherungs-Handbuch (QSH) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 1996
5	Arbeitsschutzmaßnahmen bei Ozonbelastung am Arbeitsplatz <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1996
6	Leitfaden für den sicheren Umgang mit Mikroorganismen der Risikogruppe 3** <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 105)</i>	August 1996
7	Leitfaden zur Ermittlung und Beurteilung der Konzentration von Bakterien und Pilzen in der Luft in Arbeitsbereichen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 405 und 430)</i>	September 1996
8	Mehlstaub in Backbetrieben Handlungsanleitung der Länderarbeitsschutzbehörden und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	November 1996
9	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Heben und Tragen von Lasten <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	April 2001
10	Umsetzung der Gleichwertigkeitsklausel bei überwachungsbedürftigen Anlagen	Februar 1997
11	Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
12	Leitfaden „Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen in der Reinigungstechnik im Offsetdruck“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
13	Leitlinien für den Arbeitsschutz in biologischen Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	Oktober 1997
14	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit <i>(2. Auflage)</i>	Mai 1998
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	November 1998

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) LASI-Veröffentlichungen (LV)

2

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
16	Kenngrößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	September 2011
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang mit Mineralfaserprodukten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 1999
18	Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Mai 1999
19	Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 1999
20	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassensarbeitsplätzen	Oktober 1999
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	März 2006
22	Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	Mai 2006
23	Leitlinien zur Biostoffverordnung <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	September 2008
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	März 2009
25	Ersatzstoffe in der Metallreinigung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2001
26	Umgang mit Gefahrstoffen beim Recycling von Kraftfahrzeugen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
27	Umgang mit Gefahrstoffen bei der manuellen Zerlegung von Bildschirm- und anderen Elektrogeräten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
28	Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Juni 2002
29	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Ziehen und Schieben von Lasten	September 2002
30	Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern <i>(1. überarbeitete Auflage der Neufassung 2009)</i>	Juni 2012
31	Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Mai 2003
32	Kunststoffverwertung – Umgang mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen bei der werkstofflichen Verwertung von Kunststoffen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Oktober 2004
33	Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle <i>(Teil A wird zurückgezogen und durch LV 54 ersetzt, Teil B wird zurzeit überarbeitet)</i>	Juli 2003

Die Publikationen können im Internet unter <http://lasi.osha.de> abgerufen werden.

**Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)
LASI-Veröffentlichungen (LV)**

3

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder	September 2003
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	August 2008
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	November 2008
37	Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	Juni 2011
38	Handlungsanleitung für die Beurteilung von Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder	April 2005
39	Reinigung und Innenprüfung von Heizölverbrauchertanks	Mai 2005
40	Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung	März 2009
41	Handlungsanleitung zur Beleuchtung von Arbeitsstätten Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Tageslicht in Gebäuden, künstliches Licht in Gebäuden und im Freien, Sicherheitsbeleuchtung <i>(wurde bisher nicht gedruckt)</i>	Februar 2005
42	Handlungsanleitung „Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Gefahrstoffexposition beim Schutzgasschweißen“	September 2005
43	Handlungsanleitung „Spritzlackieren von Hand bei der Holzbe- und -verarbeitung“	September 2005
44	Handlungsanleitung zur Beurteilung überwachungsbedürftiger Anlagen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Betriebssicherheitsverordnung für entzündliche wasserlösliche Flüssigkeiten	März 2006
45	Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	September 2008
46	Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	September 2007
47	Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe	März 2007
48	Buß- und Verwarnkataloge zum Fahrpersonalrecht <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	Mai 2012
49	Qualität der gutachterlichen Äußerung im Rahmen des Erlaubnisverfahrens nach §13 Betriebssicherheitsverordnung	August 2008
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit - Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	März 2009
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009
52	Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder	Oktober 2009
53	Handlungsanleitung für die Marktüberwachung im Bereich 11. GPSGV - Hinweise für die Beteiligten am Marktgeschehen	Juni 2010
54	Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle	März 2011