

Arbeitszeitgesetz und Bereitschaftsdienst

1. Ausgangssituation

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 09.09.2003 (Az. C-151/02) unmissverständlich festgestellt, dass die EU-Arbeitszeitrichtlinie dahin auszulegen ist, dass Bereitschaftsdienst, den ein Arzt in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leistet, in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne dieser Richtlinie ist¹. Aufgrund dieser Entscheidung hat der Gesetzgeber das Arbeitszeitgesetz novelliert. Das geänderte Arbeitszeitgesetz ist zum 01.01.2004 in Kraft getreten² und sieht in § 25 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine Übergangsregelung für Tarifverträge vor; demnach gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen bis zum 31.12.2005 fort. Da diese Übergangsfrist demnächst abläuft, werden viele Krankenhausträger aktiv und fordern von den Chefärzten eine arbeitszeitgesetzkonforme Umgestaltung des Bereitschaftsdienstes. Da bei den Ärzten verständlicherweise große Unsicherheit bezüglich der gesetzlichen Vorgaben besteht, werden im Folgenden die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes kurz skizziert.

2. Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

2.1 Grundsatz

Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, sofern innerhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Ausgleichszeitraums im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 3 ArbZG:

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zum zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

Zu der werktäglichen Arbeitszeit zählen auch die Bereitschaftsdienstzeiten. Beschäftigt der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig seine Arbeitnehmer über die Grenzen der zulässigen Arbeitszeit hinaus, so drohen ihm nicht nur eine Geldbuße, sondern u. U. auch strafrechtliche Sanktionen (§§ 22 f. ArbZG).

2.2 Ausnahmeregelungen

a) Außergewöhnliche Fälle

Eine über § 3 ArbZG hinausgehende weitere Verlängerung der Arbeitszeit ist nach § 14 Abs. 1 ArbZG nur „bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind“, zulässig. Nach Auffassung des OLG Hamburg³ ist ein

Notfall ein für den Betrieb widriges, ungewöhnliches, vom Willen des Betroffenen unabhängiges, plötzlich eintretendes Ereignis, das die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringt (Brände, Explosionen, Wasserrohrbrüche etc.). Bei Notfällen und außergewöhnlichen Fällen kann es sich stets nur um kurzfristige Ereignisse handeln, so dass der Bereitschaftsdienst nicht generell unter diese Ausnahmeregelung zu subsumieren ist.

Ferner darf nach § 14 Abs. 2 ArbZG von den Vorgaben des § 3 „bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen“ abgewichen werden, sofern „dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.“

Der Gesetzgeber hat die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverlängerung sehr eingeschränkt. Bei den Arbeitsleistungen während des Bereitschaftsdienstes wird es sich nicht generell um „unaufschiebbare Arbeiten“ handeln, so dass auch diese Vorschrift nicht ohne weiteres eine Arbeitszeitverlängerung rechtfertigt. Sofern von den Ausnahmeregelungen des § 14 ArbZG Gebrauch gemacht werden, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschritten werden (§ 14 Abs. 3 ArbZG).

b) Abweichende Regelung (Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung)

Weitergehende Ausnahmeregelungen sind in § 7 ArbZG vorgesehen:

§ 7 Abs. 1 ArbZG:

„In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden:

1. abweichend von § 3

a) die Arbeitszeit von über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,

b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen ...“

§ 7 Abs. 8 ArbZG:

„Werden Regelungen nach Abs. 1 Nr. 1 ... zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten.“ ...

¹ BDAktuell JUS-Letter Sept. 2003, Anästh Intensivmed Dez. 2003, 879 ff. und www.bda.de/03_2jusletter.htm, EuGH-Urteil: <http://curia.eu.int/de/transitpage.htm>

² Arbeitszeitgesetz im Volltext: www.sidiblume.de/info-rom/arb_re/arbs/arbzbz-f.htm

³ Urteil v. 24.10.1962, ArbSch 1964, 40

Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich ist nur unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 2 a ArbZG zulässig.

§ 7 Abs. 2 a ArbZG:

„In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von dem § 3 ... zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang ... Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. ...“

§ 7 Abs. 7 ArbZG:

„Aufgrund einer Regelung nach Abs. 2 a ... darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.“

Von den Möglichkeiten des § 7 ArbZG kann aber nur Gebrauch gemacht werden, wenn der Tarifvertrag eine solche Öffnungsklausel vorsieht. In dem noch geltenden BAT ist eine solche Regelung nicht enthalten, so dass der Arbeitgeber momentan nicht über eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Arbeitszeit verlängern kann!

In dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der den BAT zum 01.10.2005 ablösen soll, ist eine solche Opt-out-Regelung vorgesehen⁴. Da der TVöD derzeit zwischen den Vertragspartnern sehr kontrovers diskutiert wird, ist es unklar, ob die Neuregelung bzgl. Ruf- und Bereitschaftsdienst tatsächlich wie geplant zum 01.01.2006 in Kraft treten wird.

⁴ Niederschrift über die Redaktionsverhandlungen vom 19.04.2005: www.tvloed-office.de

⁵ http://lasi.osha.de/docs/lv30_0305.pdf

⁶ www.bundesarbeitsgericht.de

3. Arbeitszeitmodelle

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) hat bereits vor einigen Jahren eine informative Broschüre mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen herausgegeben. Diese Broschüre wurde dieses Jahr aktualisiert und bietet einen guten Überblick über die Möglichkeiten einer gesetzkonformen Dienstplangestaltung⁵.

4. Vergütung

Auch wenn der EuGH festgestellt hat, dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist, so kann der Arbeitnehmer keine Vergütung dieser Bereitschaftsdienstzeit als Vollarbeitszeit verlangen. Das Bundesarbeitsgericht hat im Urteil vom 28.01.2004 (Az. 5 AZR 530/02) klargestellt, dass der Bereitschaftsdienst eine Leistung des Arbeitnehmers darstellt, die wegen der insgesamt geringeren Inanspruchnahme des Arbeitnehmers niedriger als sog. Vollarbeit vergütet werden darf. So sieht beispielsweise der TVöD eine Stundenvergütung für den Bereitschaftsdienst vor, wobei die Stundensätze noch nicht verhandelt sind.

5. Fazit

Die Klinikverwaltungen sollten zusammen mit allen Chefarzten der betroffenen Abteilungen entsprechende Arbeitszeitmodelle erarbeiten, wobei die oben erwähnte LASI-Broschüre eine sehr gute Orientierungshilfe bietet. Eine Umgestaltung der Dienstpläne ist nur in Absprache mit allen betroffenen Fachabteilungen und unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates möglich.

Korrespondenzadresse:

Ass. iur. *Evelyn Weis*
BDA-Geschäftsstelle
Roritzerstraße 27
D-90419 Nürnberg.

Personalia

Priv.-Doz. Dr. med. *Karsten Jäger*, Klinik für Anästhesiologie und operative Intensivmedizin, Krankenhaus St. Joseph-Stift GmbH, Bremen, wurde am 13.07.2005 durch den Präsidenten der Medizinischen Hochschule Hannover zum außerplanmäßigen Professor ernannt.