

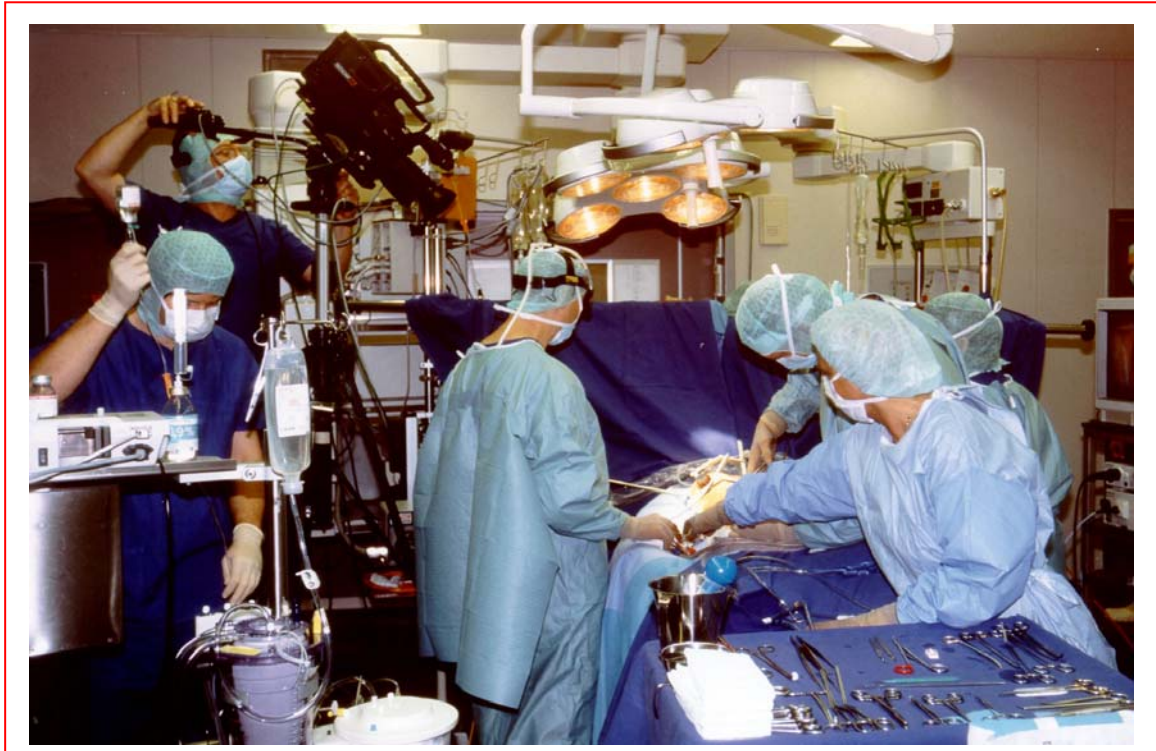


LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern LV 30

Neufassung



- Impressum:* *LASI- Veröffentlichung – LV 30*
„Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern“, Neufassung
- 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:* *Ernst-Friedrich Pernack*
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
- Verantwortlich:* *Dr. Wilhelm Thiele*
Koordinator „Sozialer Arbeitsschutz“
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg
Abteilung Verbraucherschutz
Billstrasse 80
20539 Hamburg
- Redaktion:* *Projektgruppe „Arbeitszeit in Krankenhäusern“*
- Frau Maria Elisabeth Berner*
Ministerium für Umwelt
Saarland
- Frau Susanne Drückler*
Ministerium für Soziales und Gesundheit
Mecklenburg –Vorpommern
- Herr Robert Fischer*
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Frau Ursula Höfer (Vorsitz)*
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg
- Frau Susanne Odrian*
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Nordrhein-Westfalen
- Frau Anna Maria Rommelfanger*
Hessisches Sozialministerium
- Herr Maurice Tost*
Ministerium für Gesundheit und Soziales
Sachsen-Anhalt
- Bildnachweis:* *Zentralkrankenhaus Links der Weser, Bremen*
- Herausgabedatum:* *Juni 2009*
ISBN: *3-936415-61-7*

Vorwort

Die Gestaltung der Arbeitszeitregelungen in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen befindet sich seit einiger Zeit im Umbruch. In den vergangenen Jahren haben sich die Rahmenbedingungen in den Einrichtungen maßgeblich geändert. So haben unter anderem auch die veränderten Grundlagen des Arbeitszeitrechts die Verantwortlichen zu einem Umdenken bei der Arbeitsorganisation veranlasst.

Die traditionelle Arbeitszeitorganisation in Form starrer Arbeitszeitgestaltung mit fester Arbeitszeit von Montag bis Freitag und anschließenden langen Bereitschaftsdiensten, die für Notfälle und aber auch als Reserve für unerledigte Regelaufgaben genutzt wurden, waren und sind weder mit den juristischen noch den organisatorischen Anforderungen an ein modernes Krankenhaus in Einklang zu bringen. Viele Krankenhäuser haben daher bereits ihre Arbeitszeitgestaltung modernisiert und sind auf einem guten Weg zu rechtskonformen und betriebsangemessenen Arbeitszeitmodellen.

Aber es sind lange noch nicht alle Probleme gelöst, lange noch nicht alle Fragen geklärt. Heute steht jedoch nicht mehr, wie in der alten Fassung dieser LASI – Veröffentlichung, die Frage nach geeigneten Arbeitszeitmodellen im Vordergrund. Die Vielzahl der tarifvertraglichen Regelungen lässt einen sehr hohen Flexibilisierungsspielraum für die Arbeitszeitgestaltung in den Einrichtungen des Gesundheitswesens zu. Die Darstellung einzelner „Muster“-Arbeitszeitmodelle ist unter diesen Bedingungen nicht mehr sinnvoll.

In der Praxis stehen heute eher Auslegungsfragen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen im Vordergrund. Dies haben auch die Gespräche mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen gezeigt, die im Laufe der Erarbeitung der LASI - Handlungshilfe geführt worden sind. Der LASI hat daher eine Neufassung der LV 30 „Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern“ entwickelt, deren Schwerpunkt eine Zusammenstellung von Fragen und Antworten rund um die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes und der Tarifverträge in Einrichtungen des Gesundheitswesens bildet. Zudem enthält die neue LV 30 einen Überblick über die aktuellen rechtlichen Grundlagen einschließlich einer Zusammenstellung der wesentlichen Gerichtsentscheidungen, eine kurze Darstellung der besonderen Rahmenbedingungen in Krankenhäusern und jeweils einen Abschnitt zur Vorgehensweise bei der Neugestaltung der Arbeitszeit und zur Verantwortlichkeit für die Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften.

Diese LASI – Veröffentlichung ist als Hilfestellung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der staatlichen Arbeitsschutzbehörden erarbeitet worden und soll bei der Lösung von Fragen der Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern helfen. Die Inhalte sind aber auch als Informationsquelle für diejenigen gedacht, die sich in Einrichtungen des Gesundheitswesens mit der Problematik der Arbeitszeitgestaltung auseinandersetzen.

Potsdam/ Hamburg im Mai 2009



Ernst-Friedrich Pernack
Vorsitzender des Länderausschusses für
Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik



Dr. Wilhelm Thiele
Kordinator für das Fachthema
„Sozialer Arbeitsschutz“ des Länder-
ausschusses für Arbeitsschutz und
Sicherheitstechnik

Inhalt

	Vorwort	
1.	Übersicht	6
2.	Rechtliche Rahmenbedingungen: Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes	7
2.1	Die grundsätzlichen Regelungen	7
2.2	Die wesentlichen Änderungen des Arbeitszeitgesetzes im Jahre 2003	7
2.3	Rahmenbedingungen für tarifvertragliche Abweichungen nach § 7 ArbZG	8
2.3.1	Abweichungen mit Ausgleich	8
2.3.2	Abweichungen ohne Ausgleich	9
2.4	Die europäische Arbeitszeitrichtlinie	10
3.	Regelungsmöglichkeiten für nicht tarifgebundene Arbeitgeber	11
3.1	Übernahme von bestehenden tarifvertraglichen Regelungen	11
3.1.1	Voraussetzungen	11
3.1.2	Gegenstand der Übernahme	12
3.1.3	Umsetzung durch Dienst- oder Betriebs- bzw. arbeitsvertragliche Einzelvereinbarung	12
3.2	Genehmigung abweichender Regelungen durch die Aufsichtsbehörden	13
3.3	Zulässigkeit und Bewilligung von langen Schichten	13
4.	Rahmenbedingungen der Krankenhäuser zur Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes	13
4.1	Arbeitsverdichtung	14
4.2	Finanzielle Rahmenbedingungen	14
4.3	Personelle Rahmenbedingungen	15
5.	Praktische Fragestellungen	16
5.1	Persönlicher Geltungsbereich des ArbZG	16
5.2	Tägliche Arbeitszeit	17

5.3	Abweichungen in außergewöhnlichen Fällen und Notfällen	19
5.4	Abweichungen durch Tarifvertrag	19
5.5	Möglichkeit zur Regelung von 12- Stunden- Schichten	21
5.6	Möglichkeit zur Regelung von 24-Stunden- Diensten	22
5.7	Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft	23
5.8	Rufbereitschaft	26
5.9	Nacht- und Schichtarbeit	27
5.10	Verantwortlichkeiten	28
5.11	Dokumentation der Arbeitszeiten/ Arbeitszeitaufzeichnungen	29
6.	Vorgehensweise bei der Neugestaltung der Arbeitszeit	30
6.1	Rahmenbedingungen	30
6.2	Entwicklungen einer neuen Arbeitszeitgestaltung	31
7.	Verantwortlichkeiten für die Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften	34
7.1	Straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Verantwortlichkeiten im Arbeitszeitgesetz	34
7.1.1	Vertretung von Verbänden, juristischen Personen etc. (§ 14 Abs. 1 StGB, § 9 Abs. 1 OWiG)	34
7.1.2	Beauftragte Personen (§ 14 Abs. 2 StGB, § 9 Abs. 2 OWiG)	35
7.2	Die Auffangnorm des § 130 OWiG	36
7.3	Bußgelder gegenüber Vereinigungen und juristischen Personen, § 30 OWiG	37
7.4	Zivilrechtliche Haftung	37
8.	Rechtsprechungsübersicht mit Abkürzungsverzeichnis	38
9.	Kriterien für die Genehmigung von langen Schichtzeiten	60
	Anlage 1 Weiterführende Literaturhinweise	64
	Anlage 2 Weiterführende Internetseiten	65
	Anlage 3 Beispiel für eine rechtskonforme Übernahme tarifvertraglicher Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers	68

1. Übersicht

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung in Deutschland (siehe Kapitel 2) bilden neben dem Arbeitszeitgesetz und der europäischen Arbeitszeitrichtlinie vor allem die verschiedenen Tarifverträge, die mittlerweile im Krankenhausbereich in großer Zahl zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt worden sind. In Kapitel 2 ist ebenfalls ein Überblick über die Möglichkeiten, Arbeitszeiten abweichend vom Arbeitszeitgesetz in Tarifverträgen zu regeln, enthalten.

Aber auch dann, wenn Arbeitgeber keinem Tarifverband angehören, also nicht tarifgebunden sind, gibt es die Möglichkeit, Tarifverträge für den Betrieb zu übernehmen. Unter welchen Voraussetzungen das möglich ist, wird in Kapitel 3 erläutert.

Bei der Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern spielen aber nicht nur die rechtlichen Voraussetzungen eine bedeutende Rolle, vielmehr gelten immer noch besondere Rahmenbedingungen, die kurz in Kapitel 4 dargestellt werden.

In der Praxis haben sich mittlerweile viele Fragestellungen rund um die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes und der Tarifverträge in Krankenhäusern gebildet. Diese praktischen Fragestellungen sind in Kapitel 5 zusammengefasst.

Zudem ist eine kurze Beschreibung der Vorgehensweise bei der Neugestaltung der Arbeitszeit (Kapitel 6) und ein Abschnitt über die Verantwortlichkeiten für die Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften mit dem Schwerpunkt auf der Straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Verantwortung (Kapitel 7) enthalten.

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 gehabt haben, und ein Beitrag über die Voraussetzungen für eine Genehmigung von langen Schichtzeiten.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen: Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes

2.1 Die grundsätzlichen Regelungen

Durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Art. 229 der Verordnung vom 31.10.2006, BGBl. I S. 2407), werden unter anderem die Vorgaben der europäischen Richtlinie 2003/88/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 04.09.2003 (EG-Arbeitszeitrichtlinie, ABl. Nr. L 299/9 vom 18. November 2003 S.13) in das deutsche Recht umgesetzt. Das Gesetz beinhaltet die öffentlich-rechtlichen Grundlagen für die Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Geregelt 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 und Betriebspartner sowie die Ausgestaltung des Sonn- und Feiertagsschutzes. Das Arbeitszeitgesetz gilt unter anderem nicht für Beamtinnen und Beamte, Chefärztinnen und Chefarzte und leitende Angestellte.

Die **durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit** ist auf acht Stunden begrenzt, sie kann bis auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Bei Nachtarbeit muss der Ausgleich auf durchschnittlich acht Stunden Höchstarbeitszeit innerhalb eines Monats oder vier Wochen stattfinden. Hierbei muss beachtet werden, dass auch die Samstage als Werktage zählen (§ 3 ArbZG).

Die **Ruhepausen** müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden bis zu neun Stunden pro Tag mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden 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 elf Stunden liegen, bei Krankenhäusern kann sie auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn innerhalb eines Monats oder vier Wochen ein Ausgleich stattfindet (§ 5 Abs. 1 ArbZG).

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

Den Arbeitgeber trifft zudem die Pflicht, jede über die werktägliche Arbeitszeit von 8 h hinausgehende Arbeitszeit 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 Jahre 2003

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellte in seinem Urteil vom 9. September 2003 in der Rechtssache C-151/02 („Jaeger“) fest, dass die EG-Arbeitszeitrichtlinie im deutschen Recht in verschiedenen Punkten nicht korrekt umgesetzt wurde. So galt nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung Bereitschaftsdienst als Ru-

hezeit, lediglich die Zeiten der Inanspruchnahme während dieser Dienste wurden als Arbeitszeit gewertet. Nach der Entscheidung des EuGH ist Bereitschaftsdienst, der in Form persönlicher Anwesenheit beim Arbeitgeber geleistet wird, auch dann vollständig als Arbeitszeit 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 24.12.2003 geändert. Die Änderungen traten am 1. Januar 2004 in Kraft. Sie betreffen im Wesentlichen die Geltung des Grundsatzes der 48-Stunden Woche auch bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, die Wertung der Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit, das Setzen von Rahmenbedingungen für die freiwillige Leistung einer längeren wöchentlichen Arbeitszeit (Opt-Out-Regelung) sowie die Gewährleistung einer elfstündigen Ruhezeit bei Kürzungen der Ruhezeit im 24-Stunden-Zeitraum. Die Tarifvertragsparteien erhalten durch die Neuregelungen Gestaltungsspielräume, längere Arbeitszeiten durch Tarifverträge zu vereinbaren

Gleichzeitig wurde den Tarifvertragsparteien eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2005, einmalig verlängert bis zum 31.12.2006 zugestanden, innerhalb derer die bestehenden Tarifverträge zur Arbeitszeit weiter galten. Damit wurde den Umstellungsproblemen aller Branchen mit hohem Anteil von Bereitschaftsdiensten und Arbeitsbereitschaft Rechnung getragen.

Seit dem 1.1.2007 sind nur noch diejenigen tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen zulässig, welche den gesetzlich vorgegebenen Abweichungsrahmen der §§ 7 und 12 ArbZG einhalten mit der Folge, dass zahlreiche an die neue Rechtslage angepasste Tarifverträge vereinbart wurden, die es kurzfristig umzusetzen galt.

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 tarifvertragliche 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.

2.3.1 Abweichungen mit Ausgleich

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zehn 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). Der Begriff „erheblich“ ist in diesem Zusammenhang dahingehend auszulegen, dass das Merkmal erfüllt wird, wenn in die Arbeitszeit mindestens 30 % Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen.

Das Arbeitszeitgesetz enthält keine eigene Definition der Begriffe Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst. Seit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (sog. SIMAP- und Jaeger Urteile) ist jedoch klargestellt, dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist. Offen ist

lediglich, wie der Bereitschaftsdienst ausgestaltet ist. Dies ergibt sich daher in der Regel aus den Tarifverträgen. Aus den Tarifverträgen ergibt sich insoweit, dass Bereitschaftsdienst nur vorliegen kann, wenn die Inanspruchnahme nicht mehr als 49% beträgt. Schwieriger ist die Abgrenzung der Arbeitsbereitschaft von der Vollarbeit. Eine Obergrenze der täglichen Arbeitszeit gibt es hier nicht. Die höchstzulässige Arbeitszeit einschließlich Ruhepausen beträgt damit maximal 24 Stunden je Tag.

§ 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG lässt überdies Abweichungen in einem Tarifvertrag oder auf Grund 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 zwölf Stunden an einem Arbeitstag muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf 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 18 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 Tarifparteien. Die Ausgestaltung kann unter anderem von der Länge der Arbeitszeit sowie der Häufigkeit und Intensität der Beanspruchung während der Arbeitszeit abhängig gemacht werden. Die Tarifparteien können sich beispielsweise an den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren.

Von der Möglichkeit kann nur im Geltungsbereich eines entsprechenden Tarifvertrages oder beim Vorliegen entsprechender Regelungen der Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften Gebrauch gemacht werden.

Im Gegensatz zur Mehrarbeit mit Ausgleich ist bei Mehrarbeit ohne Ausgleich zusätzlich die schriftliche Einwilligung jedes einzelnen Beschäftigten erforderlich. Diese können die Einwilligung jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten widerrufen. Die Frist gibt den betroffenen Arbeitgebern Planungssicherheit. Weder die Verweigerung der Zustimmung noch die Erklärung des Widerrufs darf zur Benachteiligung für die Beschäftigten führen.

Der Arbeitgeber muss ein Verzeichnis aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der entsprechenden Arbeitszeitverlängerung zugestimmt haben, führen und die über acht Stunden hinausgehende Mehrarbeit aufzeichnen. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde auf Verlangen vorzuzeigen.

2.4 Die europäische Arbeitszeitrichtlinie

Die Änderung der Richtlinie 2003/88/EG (EG - Arbeitszeitrichtlinie)¹ war in den letzten Jahren verstärkt in der Diskussion. Erstmals im September 2005 hatte die EU – Kommission einen Vorschlag an das Europäische Parlament und den Rat übermittelt².

Nach längeren Diskussionen in unterschiedlichen Gremien, konnte zunächst im Sommer 2008 im EU – Ministerrat eine Einigung über einige Änderungen erzielt werden (Gemeinsamer Standpunkt³). Kernpunkte des Gemeinsamen Standpunktes waren die Einführung einer inaktiven Zeit des Bereitschaftsdienstes, die nicht als Arbeitszeit zählen sollte und auch nicht auf die Ruhezeit angerechnet werden sollte. Zudem war die Erhöhung der Flexibilität bei der Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit durch Verlängerung des Bezugszeitraumes auf die Dauer eines Jahres und die unbefristete Weitergeltung der Opt-Out-Regelung und deren Ausgestaltung beabsichtigt. Der neue Vorschlag sah für den Fall der Inanspruchnahme des Opt-Out innerhalb von 3 Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden, im Falle der Anrechnung der inaktiven Zeit des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit von 65 Stunden vor.

Zu allen wesentlichen Punkten des Gemeinsamen Standpunktes des Ministerrates hatte das Europäische Parlament im Dezember 2008 eine konträre Position eingenommen und Änderungsvorschläge beschlossen⁴. Insbesondere die Vorschläge zur Opt-Out-Regelung wurden dabei vom Parlament abgelehnt.

Das daraufhin durchgeführte Vermittlungsverfahren endete im April 2009. Die Verhandlungen über eine Änderung der EU-Arbeitszeitrichtlinie sind gescheitert⁵. Ministerrat und Parlament konnten sich vor allem hinsichtlich der Ausgestaltung der Opt-Out-Regelung nicht einigen. Die bestehende Regelung bleibt damit in Kraft. Die „alte“ Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahr 2003 enthält damit weiterhin die Mindeststandards für die Arbeitszeitgestaltung, die in allen Mitgliedstaaten gelten.

Das Vermittlungsverfahren zur Arbeitszeitrichtlinie ist das erste, das seit Inkrafttreten des EU-Vertrags von Amsterdam 1997 und der damit verbundenen Ausdehnung des Mitspracherechts des EU-Parlaments endgültig gescheitert ist.

¹ http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=32003L0088&lg=de
2 Dokument KOM(2004) 607 endg.: 2004/0209 (COD)

³ Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung Nr. 10583/08

⁴ Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Dezember 2008 zu dem Gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (10597/2/2008 – C6-0324/2008 – 2004/0209(COD))

⁵ Pressemitteilung der Kommission unter http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/048-54485-117-04-18-908-20090427IPR54484-27-04-2009-2009-false/default_de.htm

3. Regelungsmöglichkeiten für nicht tarifgebundene Arbeitgeber

Von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes kann innerhalb des vom Gesetz gezogenen Rahmens durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichen werden (siehe dazu Kapitel 2.3). Diese Abweichungsmöglichkeit gilt nur für die dem betreffenden Tarifvertrag unterworfenen Betriebe. Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht jedoch darüber hinaus auch den nicht tarifgebundenen Betrieben, tarifvertragliche Regelungen, die vom Arbeitszeitgesetz abweichen, unter bestimmten Vorgaben zu übernehmen (siehe dazu 3.1). Die zuständige Arbeitsschutzbehörde kann – allerdings nur in tarifvertragslosen Bereichen – die Übernahme abweichender Regelungen bewilligen (siehe dazu 3.2). Für die Krankenhäuser ist als behördliche Ausnahmebewilligung vor allem die Gewährung von langen Schichten von Bedeutung (siehe dazu 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 eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und 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.

Ein Arbeitgeber ist dann nicht tarifgebunden,

- wenn er nicht Mitglied in einem Verband ist, der tatsächlich einen Tarifvertrag abgeschlossen hat,
- wenn kein Haustarifvertrag besteht, der Arbeitgeber also nicht selbst Partei eines Tarifvertrages ist
- und wenn er keinem nachwirkenden Tarifvertrag unterliegt.

Der Betrieb muss im räumlichen, betrieblichen und fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages mit abweichenden Regelungen liegen. Es muss sich folglich um einen Tarifvertrag handeln, der für andere Krankenhäuser oder Pflegeeinrichtungen gilt, und sofern der zu übernehmende Tarifvertrag sich nur auf bestimmte Berufsgruppen bezieht, diese auch erfasst.

Der zu übernehmende Tarifvertrag muss zudem noch in Kraft sein. Ein bereits abgelaufener, aber gemäß § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) nachwirkender Tarifvertrag ist nicht mehr in Kraft. Sein zeitlicher Geltungsbereich ist bereits beendet (Anzinger/ Koberski, Kommentar zum Arbeitszeitgesetz § 7 Rn 75). Wird in der Übernahme lediglich Bezug genommen auf einen Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung (dynamische Verweisung), so ist dies in der Regel zu unbestimmt, wird aber in eine statische Verweisung für den im Zeitpunkt der Inbegriffnahme bestehenden Tarifvertrag umgedeutet.

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 Arbeitszeitgesetz 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. Davon sind Ausnahmen nur möglich, sofern sie für 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 Arbeitgeber und 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 Tarifvertrages gemäß § 7 Abs. 1, 2 und 2a ArbZG), kann nach § 7 Abs. 3 Satz 2 ArbZG auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers von der Delegation Gebrauch gemacht werden. Der durch den Tarifvertrag gezogene Rahmen ist dabei zu beachten.

Da nach dem Gesetzeswortlaut 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 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 Anzahl 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 zwölf Stunden auf Grund 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 lit. a ArbZG genehmigen. Maßgebend sind die jeweiligen Umstände des Einzelfalls.

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

Sollte jedoch eine Genehmigung in Betracht kommen, sind die vom Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik beschlossenen Kriterien für die Genehmigungen von langen Schichten zu berücksichtigen (siehe Kapitel 9).

4. Rahmenbedingungen der Krankenhäuser zur Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes

In den letzten Jahren schufen Rechts- und Tarifvertragsänderungen 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 der neuen Tarifverträge (z. B. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Krankenhäuser – vom 13.09.2005 und Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken – TV-Ärzte – vom 30.10.2006) sind neue Arbeitszeitmodelle etabliert worden.

Ob damit nun alle Fehler und Mängel der Vergangenheit beseitigt wurden, ist noch nicht wissenschaftlich untersucht. Aus der Aufsichtstätigkeit der Arbeitsschutzverwaltungen ergibt sich jedoch der Eindruck, dass zumindest regelwidrige überlange Arbeitszeiten bei Ärzten und dem Gesundheitsfachpersonal weitgehend vermieden werden können. Allerdings sind neutrale Dokumentationsmöglichkeiten durch ein Zeiterfassungssystem immer noch eine Ausnahme.

4.1 Arbeitsverdichtung

Durch die sinkende Verweildauer (knapp 8 Tage im Jahr 2006 laut Krankenhausstatistik der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) vom 25.10.2007) und wieder steigende Bettenauslastung (DKG, a.a.O.) ist der Leistungsdruck jedoch nach wie vor hoch.

Änderungen im Arbeitszeitrecht – insbesondere auf europäischer Ebene – werden von der Deutschen Krankenhausgesellschaft angemahnt (z.B. Pressemitteilung vom 10.06.2008). Sie erscheinen vor diesem Hintergrund und angesichts der hohen Flexibilität der Sozial- und Vertragspartner vor Ort aus Sicht des Arbeitsschutzes nicht sinnvoll oder gar notwendig. Der Europäische Ministerrat hat am 11. Juni 2008 Änderungen der Arbeitszeitrichtlinie, u.a. das Einführen von sog. Inaktiven Bereitschaftsdienstzeiten beschlossen, die jedoch vom Europäischen Parlaments abgelehnt wurden (siehe Kapitel 2.4).

4.2 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die sich immer noch laufend ändernden finanziellen Rahmenbedingungen wirken sich zudem auf die Arbeit der Leistungserbringer am Patienten aus. In Ermangelung einer gesetzlich vorgesehenen, aber noch ausstehenden Studie zum DRG – Abrechnungssystem (DRG = Diagnosis Related Groups) hat das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) mit Schreiben vom 23.03.2008 Erfahrungen mit der DRG – Einführung bei Verbänden und Institutionen abgefragt. Das BMG hat hierzu Mitte Juni 2008 eine zusammenfassende Auswertung veröffentlicht. Die darin wiedergegebenen Aussagen decken sich mit den Angaben, die der Arbeitsschutzverwaltung bei ihrer Aufsichtstätigkeit entgegengehalten werden.

Hinsichtlich der Kodierung und Abrechnung der DRG wird von den Medizinischen Fachgesellschaften die zeitliche Ressourcenbindung, insbesondere durch zeitintensive Auseinandersetzungen mit den Krankenkassen und dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) angeführt, die durch eine Orientierung an ökonomischen Gesichtspunkten statt an der medizinischen Sachlage resultieren würde. Auch aus Sicht der Krankenhäuser, der Ärzteschaft und des Pflegepersonals wird an der Abrechnungsprüfung der damit einhergehende zusätzliche Personal- und Zeitaufwand kritisiert, der nicht für die Patientenversorgung zur Verfügung stehe. Auch entstände der Eindruck eines systematischen Missbrauchs der Abrechnungsprüfung zur Kürzung der Rechnungen.

Andererseits spiegeln die Antworten eine grundsätzliche Akzeptanz des DRG - Systems.

Seitens des BMG wurde im Hinblick auf das Ende der Konvergenzphase zur DRG -Vergütung Ende 2008 ein Referentenentwurf für ein Krankenhausfinanzierungsrahmengesetz vorgelegt. Darin wird u. a. vorgesehen

- für das Jahr 2009 eine anteilige Finanzierung der Tariflohnerhöhungen für 2008 und 2009 ermöglicht,
- die Einführung eines Sonderprogramms zur Verbesserung der Situation des Pflegepersonals,
- eine kurzfristige Verbesserung der Finanzierung der Personalstellen nach der Psychiatrie-Personalverordnung,
- eine Überprüfung der Finanzierung der Kosten ärztlicher Weiterbildung,
- die Sicherstellung der Finanzierung der Praxisanleitung für Auszubildende in der Krankenpflege sowie
- der Ausbildungsvergütungen für Hebammen und Entbindungspfleger.

4.3 Personelle Rahmenbedingungen

Die Vollkräftezahl des ärztlichen und nichtärztlichen Krankenhauspersonals hat sich von 1996 zu 2006 unterschiedlich entwickelt. Im Jahr 1996 waren von 880.000 Beschäftigten 104.352 Ärzte, 775.648 zählten zum nichtärztlichen Personal. 2006 arbeiteten von 791.914 Beschäftigten 123.715 als Ärzte, hingegen gehörten 668.200 zum nichtärztlichen Personal (DKG v. 25.10.2007). Nach einer Statistik der Bundesärztekammer (BÄK) arbeiteten 2006 sogar 148.300 Ärzte in der stationären Versorgung.

Gleichwohl klagen die Krankenhäuser besonders in strukturschwachen Gebieten über Ärztemangel. 28 % der Häuser gaben im Oktober 2007 an, offene Arztstellen (Ost 55 %, West 24 %, Vortrag von Dr. Thomas Koepsch vor der BÄK) nicht besetzen zu können. Sie versuchen dem mit Eigenwerbung, auch über die Universitäten und im Ausland zu begegnen. Seit einigen Jahren steigt die Zahl der ausländischen Ärzte mit unterschiedlicher Intensität an. 1998 waren knapp 11.000 ausländische Ärzte in Deutschland tätig, 2006 waren es gut 16.000, davon kamen rund 5.700 aus Osteuropa. Fast gleichzeitig haben in den Jahren 2001 bis 2007 ca. 16.000 deutsche Ärzte im Ausland gearbeitet⁶. Zudem gibt es Bestrebungen, Medizinstudenten über Stipendien an einzelne Häuser zu binden.

Insgesamt erscheint ungewiss, ob der auf welchen Ursachen auch immer beruhende Mehrbedarf an ärztlichem und nichtärztlichem Personal in der stationären Versorgung gedeckt werden kann. Eine Verlängerung von Arbeitszeiten ist im Interesse des Schutzes der Beschäftigten und einer qualitätsgerechten medizinischen Versorgung keine Lösung. Jedoch entstand auch in der Aufsichtstätigkeit der Arbeitsschutzverwaltungen der Eindruck, dass ärztliche, pflegerische und andere spezielle Kompetenzen der unmittelbaren Leistungserbringer am Patienten zugunsten von Verwaltungstätigkeiten zurückgedrängt werden. Hier gilt es in Ergänzung teilweise bereits erfolgter organisatorischer und technischer Maßnahmen die Ursachen für personelle Mehrbedarfe zu analysieren und die Erkenntnisse u.a. in Aus-, Fort- und Weiterbildung von Krankenhauspersonal umzusetzen.

Zudem wird zukünftig auch die demografische Entwicklung eine immer größere Bedeutung im Gesundheitswesen spielen. Eine immer älter werdende Bevölkerung sieht sich immer älter werdenden Arbeitskräften im Gesundheitswesen gegenüber. So ist z.B. in den Jahren zwischen 1995 und 2000 die Zahl der Ärzte im Alter von unter 45 Jahren europaweit um 20 % gesunken, während die Zahl der über 45 Jährigen um über 50 % stieg⁷.

⁶ Siehe z.B. Case-Study der WHO (Estonia, Germany, Lithuania, Poland, United Kingdom) zu Ab- und Zuwanderung von Mitarbeitern im Gesundheitsdienst: Health Worker Migration in the European Region: Country Case Studies and Policy Implications, 2006

⁷ Zur Situation der Arbeitskräfte im Gesundheitswesen siehe auch: Grünbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa KOM (2008) 725 endg.: Ratsdok. 17479/08

5. Praktische Fragestellungen

In vielen Bereichen im Gesundheitswesen sind in der letzten Zeit neue Tarifverträge abgeschlossen worden, daneben sind aber immer wieder auch die Grundregeln des Arbeitszeitgesetzes zu beachten. In der Praxis der Aufsichtsbehörden haben sich zu diesen Themenfeldern viele Fragen ergeben, die es zu beantworten galt.

Ziel dieses Kapitels ist es eine schnelle Übersicht über die wesentlichen Antworten zu Fragen in Zusammenhang mit den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und den vielfältigen auf der Basis des Arbeitszeitgesetzes erlassenen Tarifverträgen zu geben.

5.1 Persönlicher Geltungsbereich des ArbZG

Für wen gilt das Arbeitszeitgesetz?

Nach § 2 Abs. 2 ArbZG erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich des ArbZG auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung 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.

Für wen gilt das Arbeitszeitgesetz nicht?

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:

- **Für Chefärzte?**
 - Chefärzte, § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG gilt unabhängig von der Form, in der die Einrichtung (öffentlich-rechtlich, kirchlich oder privat) betrieben wird. Unter einem Chefarzt versteht man regelmäßig den ärztlichen Leiter einer Krankenhausabteilung, der dort die Gesamtverantwortung für die Patientenversorgung trägt und Vorgesetzter des ärztlichen und nichtärztlichen Personals ist.
- **Für 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.
- **Für 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; Personalangelegenheiten im Sinne des § 18 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG sind mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten, z.B. die Pflegedienstleitung, die als Mitglied der Personalleitung selbständige Personalentscheidungen treffen kann.

- **Für Beschäftigte in häuslicher Gemeinschaft?**

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit ihnen anvertrauten Personen in häuslicher Gemeinschaft zusammenleben und diese Personen eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG. Diese Ausnahme gilt nicht für von Außen hinzukommendes Betreuungspersonal oder sonstige in der Verwaltung einer Einrichtung des Gesundheitswesens beschäftigte Personen.

5.2 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 Höchstarbeitszeiten anzurechnen (Heranziehungszeiten in der Rufbereitschaft, Arbeitszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern, Notarzdienste in Beschäftigungsverhältnissen).

Sind Ankleidezeiten Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes?

Den Arbeitszeiten sind auch An- und Auskleidezeiten der Beschäftigten hinzuzurechnen, mindestens dann, wenn aus hygienischen Gründen vorgeschrieben ist, dass eine besondere Berufskleidung getragen werden muss.

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 EU-Arbeitszeitrichtlinie können die nach Art. 7 EU-Arbeitszeitrichtlinie gewährten Zeiten des bezahlten Urlaubs und Krankheitszeiten bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenhöchstarbeitszeit (Art. 6) 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, Krankheits- und Feiertage im Kontext von § 3 ArbZG zu bewerten sind, hat sich das LAG Brandenburg mit Urteil des vom 27.5.2005 (5 Sa 141/04) auseinandergesetzt. Im Unterschied zur Mindestforderung der EU-Arbeitszeitrichtlinie von 4 Wochen bezahltem Urlaub legt das LAG Brandenburg die konkrete Anzahl der vertraglich vereinbarten bezahlten Urlaubstage zugrunde.

Die Anrechnung der Urlaubs- und Krankheitstage kann entwe-

der in der Weise erreicht werden, dass diese Tage mit einer fiktiven Arbeitszeit von acht Stunden angesetzt werden, um sie zu neutralisieren, oder dass diese Zeiten als mögliche Ausgleichstage abgezogen werden, mit der Folge, dass sich der Ausgleichszeitraum um einen entsprechenden Zeitraum verlängert. Dem Arbeitgeber steht hierbei ein Wahlrecht für die Durchschnittsberechnung zu.

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

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

Wie berechnet sich die Arbeitszeit bei Notarztdiensten?

Notarzdienste werden in der Regel im Rahmen der Leistungserbringung der Rettungsdienstgesetze der Länder erbracht. Wenn die Notärzte in einem Beschäftigungsverhältnis zum Leistungsanbieter stehen, gelten für die eingesetzten Notärzte die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Die erbrachte Arbeitszeit ist nach dem Arbeitszeitgesetz 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.

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 Notärzte Ausnahmen nach § 15 Abs. 2 ArbZG erteilt werden?

Zur Frage der Bewertung der Arbeitszeiten von Notärzten müssen die Voraussetzungen der Ausnahmegenehmigungen nach § 15 Abs. 2 ArbZG für den Einzelfall geprüft werden. Notarztstätigkeiten im Rahmen der Leistungserbringung nach den Rettungsdienstgesetzen erfüllen nicht von vornherein die Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 ArbZG.

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

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

Die Arbeitszeiten 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 Arbeitgeber nebeneinander für die Beachtung der Höchstarbeitszeiten und den Ausgleich von Arbeitszeiten, die werktäglich acht 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 Arbeitgebern zusammenzurechnen sind.

5.3 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,
- 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 und 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. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind medizinische Einsätze weitgehend einplanbare Ereignisse und dementsprechend keine „Notfälle“ im Sinne des § 14 ArbZG.

Selbst in Notaufnahmen und Intensivstationen kommen Ausnahmen nach § 14 ArbZG damit nicht in Betracht.

5.4 Abweichungen durch Tarifvertrag

Kann durch Tarifvertrag vom Arbeitszeitgesetz 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 wurden die Sozialpartner ermächtigt, abweichende Regelungen zu treffen. Wenn die Sozialpartner diese Möglichkeit im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung nutzen (Tariföffnungsklauseln der §§ 7, 12 ArbZG), gehen die abgeschlossenen Tarifnormen den gesetzlichen Bestimmungen vor.

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 Arbeitgeber übernommen werden?

Ein solcher Tarifvertrag kann von einem nicht tarifgebundenem Arbeitgeber übernommen werden, sofern es sich um tarifvertragliche Regelungen gemäß § 7 Abs. 1, 2 und 2a ArbZG handelt, auf dessen Geltungsbereich sich ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber beziehen will. Der Geltungsbereich eines Tarifvertrages differenziert nach:

- sachlichen, d.h. für welchen Beschäftigungssektor oder für welche Tätigkeiten (z.B. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, ärztlicher Dienst und Pflegedienst),
- persönlichen, d.h. für wen (z.B. alle volljährigen angestellten Ärzte und Pfleger) und
- räumlichen Geltungsbereich, d.h. in welchem Einzugsgebiet (z.B. Bund oder 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 der Arbeitgeber tariflich nicht gebunden ist, kann er im Geltungsbereich eines Tarifvertrages in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder, sofern kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern tarifliche Regelungen übernehmen. Da mittlerweile eine Reihe von Tarifverträgen für den ärztlichen Bereich abgeschlossen wurde, ist die In Bezugnahme eines Tarifvertrages für die Arbeitszeitgestaltung eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers vielfältig möglich, sodass die Voraussetzungen für § 15 Abs. 2 ArbZG kaum erfüllt sind.

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 Ausnahmegenehmigung 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 Genehmigung 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.

5.5 Möglichkeit 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 Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird.

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

Auch durch die Aufsichtsbehörden können nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG in Krankenhäusern Genehmigungen für 12-Stunden-Schichten erteilt werden. Allerdings darf kein entgegenstehender Tarifvertrag (Betriebs- oder Dienstvereinbarung) bestehen. Zudem müssen die Genehmigungsvoraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG erfüllt sein.

Unter welchen Voraussetzungen werden von den Aufsichtsbehörden in Krankenhäusern sogenannte lange Schichten genehmigt?

Die Aufsichtsbehörden der Länder genehmigen in Krankenhäusern, die als Schichtbetrieb betrieben werden, Schichtzeiten, mit regelmäßigen 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 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.
- 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 9).

5.6 Möglichkeit zur Regelung von 24-Stunden- Diensten

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 gefordert, dass alternative Arbeitszeitmodelle geprüft und eine Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG (Beurteilung der Arbeitsbedingungen⁸) durchgeführt werden. Ggf. sind zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten besondere erforderliche Maßnahmen festzulegen und die Umsetzung zu kontrollieren.

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

Nach Art. 3 der EU – RL 2003/88 muss spätestens nach einem Zeitraum von 24 h eine mindestens elfstündige 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 für Arbeit und Sozialordnung nicht nur das deutsche Arbeitszeitrecht sondern insbesondere Art. 3 der EU – Arbeitszeitrichtlinie entgegen. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 09.09.2003 zum deutschen Arbeitszeitgesetz (EuGH, sog. Jaeger-Urteil vom 09.09.2003, C-151/02, siehe dort Rn. 90 ff.) klargestellt, dass jedem Arbeitnehmer pro Tag angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen müssen, die nicht nur effektiv sein müssen, sondern auch vorbeugenden Charakter haben müssen. So soll die Gefahr einer Verschlechterung der Sicherheit und Gesundheit der 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 steht insbesondere diesem Sinn und Zweck entgegen.

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

⁸ Hinweise zur Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung bietet eine Veröffentlichung der BAuA Grzech-Sukalo, H.; Hänecke, K.: Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Arbeitszeit, Dezember 2008

5.7 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 nicht an. Die Frage des Umfangs der Inanspruchnahme dient nach den einschlägigen Tarifnormen nur als Grundlage der Vergütungsberechnung (EuGH, sog. Jaeger-Urteil vom 09.09.2003, C 151/02).

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?

In der Regel wird von einem erheblichen Anteil ausgegangen, wenn die Arbeitsbereitschaft oder der Bereitschaftsdienst mindestens 30% der Arbeitszeit ausmachen.

Nach Auslegung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 24.01.2006, 1 ABR 6/05) kann aber im Einzelfall auch dann von einem erheblichen Anteil (Umfang) von Arbeitsbereitschaft oder auch Bereitschaftsdienst im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG) gesprochen werden, wenn z.B. bei einer Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden eine Arbeitsbereitschaft von 3 Stunden (27%) geleistet wird.

Muss für den Fall, dass die tägliche Arbeitszeit auf der Grundlage eines Tarifvertrages auf maximal 24 Stunden verlängert wird, ein Abschnitt Vollarbeit und ein Abschnitt Bereitschaftsdienst festgelegt werden?

Soweit in einem Tarifvertrag zum Anteil des Bereitschaftsdienstes nichts Ausdrückliches bestimmt ist, muss zumindest die von der Rechtsprechung gemachte Vorgabe (siehe BAG, Beschluss vom 24.01.2006 – 1 ABR 6/05) zugrunde gelegt werden.

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.

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

"Opt-Out" bezeichnet die Möglichkeit des Mitgliedstaates nach Artikel 22 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG, den Artikel 6 zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit nicht anzuwenden, wenn sich der Arbeitnehmer hierzu bereit erklärt hat. Im Arbeitszeitgesetz 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. 2 a, 7 ArbZG).

Wann kann die Opt-Out – Regelung in Anspruch genommen werden?

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

Nach § 7 Abs. 7 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.
- Der Arbeitnehmer muss der Verlängerung der Arbeitszeit schriftlich zustimmen.
- Dem Arbeitnehmer dürfen keine Nachteile entstehen, wenn er sich hierzu nicht bereit erklärt oder seine Einwilligung widerruft.
- Nach § 7 Abs. 7 ArbZG kann der Arbeitnehmer seine Einwilligung zu einer Opt-Out-Regelung nur unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten widerrufen. Diese Frist von sechs Monaten Regelungen bindet den Arbeitnehmer und soll dem Arbeitgeber mehr Planungssicherheit geben.

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.

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 Arbeitsschutzgesetz 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 des Arbeitnehmers 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 be-

sondere Belastung durch überlange Arbeitszeiten berücksichtigen, die durch besondere tarifliche Ausnahmeregelungen der Arbeitszeitverlängerung entstehen⁹.

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

Ist für einen Angestellten 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 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 vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn früher für den gleichen Zeitraum Überstunden angeordnet worden waren.

Der Arbeitgeber darf grundsätzlich in Ausübung seines Weisungsrechts bestimmen, welche Art von Leistungen der Arbeitnehmer zu erbringen. Er darf also entweder Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Überstunden anordnen und ist auch berechtigt, die in einem Dienstplan im Voraus getroffene Anordnung zu ändern. Statt der zunächst dienstplanmäßig vorgesehenen Rufbereitschaft kann er z.B. auch Überstunden anordnen. Gebunden sei der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung nur durch Gesetz, Kollektiv- und Einzelarbeitsvertragsrecht (BAG, Urteil vom 25.04.2007, 6 AZR 799/06).

Da die Anordnung von Bereitschaftsdiensten in der Praxis regelmäßig mit einer Verlängerung der Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG einhergeht, müssen die Arbeitgeber in diesen Fällen insbesondere die Voraussetzungen der entsprechenden tarifvertraglichen Grundlagen (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.

⁹ Hinweise zur Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung bietet eine Veröffentlichung der BAuA Grzech-Sukalo, H.; Hänecke, K.: Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Arbeitszeit, Dezember 2008

5.8 Rufbereitschaft

Wie ist Rufbereitschaft definiert?

Rufbereitschaft, Ruf- oder Hintergrunddienst sind gesetzlich nicht definiert. Das BAG hat die Rufbereitschaft dadurch vom Bereitschaftsdienst bzw. 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, Urteil vom 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).“

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.

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) gilt bereits die telefonische Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft ohne Einsatz vor Ort als Inanspruchnahme.

Was zählt in der Rufbereitschaft als Arbeitszeit (Inanspruchnahme)?

Die Zeit der telefonischen Beratung oder Online-Lösung gilt als Arbeitszeit. Die Unterbrechung der Ruhezeit tritt bereits mit dem Telefonanruf ein (AG Frankfurt, 22 Ca 5019/07). Ggf. kann das Problem telefonisch gelöst werden. Muss trotzdem zum Kunden oder der Betriebsstätte 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 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; BAT; MB/VKA; MB/TdL, AVR): In diesen Fällen ist besonders darauf zu achten, dass die durchschnittliche 48-Stunden-Woche im Ausgleichszeitraum eingehalten wird.

Ist auch bei Rufbereitschaft eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich möglich?

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 Arbeitszeitgesetz 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).

5.9 Nacht- und Schichtarbeit

Ist Krankenhauspersonal als Nachtarbeiter anzusehen und besteht daher ein Anspruch auf eine regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchung nach § 6 Abs. 3 ArbZG?

Sofern die Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 ArbZG vorliegen, ist auch Krankenhauspersonal als Nachtarbeiter bzw. Nachtarbeiterin anzusehen.

Nachtarbeiter sind Personen, die normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder an jährlich mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr Nachtarbeit leisten.

Nachtarbeit im Sinne des § 6 ArbZG liegt vor, wenn in der Zeit von 23.00 – 6.00 Uhr des folgenden Tages mehr als 2 Stunden gearbeitet wird.

Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter haben die Rechte aus § 6 ArbZG.

Wie ist die Nacht- und Schichtarbeit zu gestalten?

Nacht- und Schichtarbeit ist unter Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu gestalten, wobei auch hier die Grenze der höchstzulässigen Arbeitszeit bei 8 Stunden liegt. Eine Verlängerung auf 10 Stunden ist zulässig, wenn innerhalb eines Kalendermonats durchschnittlich 8 Stunden täglich erreicht werden.

Im Unterschied zur täglichen Arbeitszeit ist entsprechend der Vorgaben der EG- Arbeitszeitrichtlinie zu beachten, dass sich die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden auf einen Zeitraum von 24 Stunden bezieht (Art. 8 Nr. 1 Richtlinie 93/104/EG).

Sind Dauernachtwachen zulässig?

Dauernachtwachen sind nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu vermeiden.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin empfiehlt, maximal 4 Nachtschichten in Folge zu arbeiten.

5.10 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 Arbeitszeitgesetzes 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 Arbeitszeitgesetzes behandelt und als solche geahndet. In diesen Fällen können die Aufsichtsbehörden entsprechende Maßnahmen wie bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz ergreifen.

Die Aufsichtsbehörde prüft daher, wenn sie eine Über- oder Unterschreitung einer Grundnorm festgestellt, ob eine Ausnahme nach § 7 ArbZG zu 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 den einzelnen Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Aufsichtsbehörden alle Auskünfte zu erteilen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt.

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

5.11 Dokumentation der Arbeitszeiten/ Arbeitszeitaufzeichnungen

Gibt es eine Pflicht zur Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten?

Nach § 16 Abs. 2 ArbZG besteht für jeden Arbeitgeber die Pflicht, jede über die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der 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 den Arbeitgeber dokumentiert werden.

Für die Aufzeichnung trägt der Arbeitgeber die Verantwortung. Er kann dies grundsätzlich auf 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 Arbeitszeit-Aufzeichnungspflicht 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 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 Arbeitgebern zusammenzurechnen sind.

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

Jeden Arbeitgeber trifft jedoch die Pflicht zu klären, ob wegen einer anderweitigen Tätigkeit des Arbeitnehmers die Gefahr der Überschreitung der werktäglichen Höchstarbeitszeit besteht. Zudem ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, eine Beschäftigung über die zulässige Arbeitszeit hinaus zu vermeiden (BVerwG vom 04.07.1989; 1 C 3/87). Es ist daher sinnvoll, die Beschäftigten mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen arbeitsvertraglich zu verpflichten, die jeweils bei anderen 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 Arbeitszeitgesetz auch bei Vertrauensarbeitszeit?

Die Dokumentationsverpflichtung nach dem Arbeitszeitgesetz gilt auch für Vertrauensarbeitszeiten (vgl. BAG, Beschluss vom 06.05.2003, 1 ABR 13/02). Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen selbst gewährleisten kann.

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.

6. Vorgehensweise bei der Neugestaltung der Arbeitszeit

Die Verantwortung für die Arbeitszeitgestaltung im Betrieb trifft in erster Linie den Arbeitgeber. Er ist verpflichtet, die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, aber auch alle anderen Arbeitsschutzvorschriften umzusetzen. So ist z.B. die Gestaltung der Arbeitszeit nach dem Arbeitsschutzgesetz 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.

6.1 Rahmenbedingungen

In vielen Krankenhäusern wurden zwar in den vergangenen Jahren die Arbeitszeiten rechtskonform umgestaltet, trotzdem gibt es immer wieder Überlegungen, wie die Arbeitszeitorganisation verbessert werden kann.

Es gibt viele Gründe sich mit der Neugestaltung der Arbeitszeit auseinanderzusetzen:

- Steigerung von Partizipation und Motivation der Ärztinnen und Ärzte und des Pflegepersonals
- intensivere und komplexere Arbeitsprozesse,
- Erfordernis zeitgemäßer Arbeitszeitregelung und Arbeitszeitorganisation,
- effizienter Einsatz des Personals,
- zunehmende Knappheit qualifizierter ärztlicher oder pflegerischer Arbeitskraft,
- Verbesserung des Betriebsergebnisses.

Diese Gründe sollten aber nicht dazu führen, dass ein Arbeitszeitmodell, das bereits von einer anderen Einrichtung erfolgreich eingeführt wurde, in der eigenen Abteilung ohne weitere Überprüfungen eingesetzt wird. Arbeitszeitmodelle für das ärztliche Personal im Krankenhaus weisen zwar gewisse grundlegende gemeinsame Charakteristika auf, sollten jedoch in der konkreten Ausgestaltung auf die spezifischen Gegebenheiten der Klinik bzw. der Abteilung ausgerichtet, entwickelt und implementiert werden. Angesichts der Vielgestaltigkeit der Einrichtungen und der Differenziertheit ärztlicher Aufgaben in den einzelnen Organisationseinheiten kann es weder für bestimmte Größenordnungen und Versorgungsaufträge von Krankenhäusern noch für bestimmte Organisationseinheiten in den Krankenhäusern allgemeingültige Lösungen für Arbeitszeitmodelle geben.

Jedes Krankenhaus ist selbst gefordert, seine Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass eine rechtskonforme Gestaltung der Arbeitszeit gewährleistet ist. Dies setzt aber auch voraus, dass sich jedes Krankenhaus mit seiner Arbeitsorganisation, den Arbeitsabläufen sowie dem Zusammenwirken der verschiedenen Organisationseinheiten und den Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung kritisch auseinandersetzt sowie Lösungen findet und umsetzt.

6.2 Entwicklungen einer neuen Arbeitszeitgestaltung

Eine Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern sollte unter personellen und ökonomischen Erwägungen mit dem Gestaltungsspielraum der Arbeitsorganisation und Ablaufprozesse abgestimmt sein. Andererseits erfordert eine Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozesse häufig eine Umgestaltung der Arbeitszeiten und damit auch der Dienstpläne. Insofern sind die Fragen der Arbeitszeitgestaltung und der betrieblichen Arbeitsorganisation nicht von einander trennbar.

Die Organisation der Arbeitszeit ist Teil der gesamten betrieblichen Arbeitsorganisation. Die Einführung innovativer rechtskonformer Arbeitszeitmodelle muss daher alle Organisationseinheiten erfassen, die zeitlich abgestimmt zusammenarbeiten müssen. Eine Beschränkung auf eine einzelne Organisationseinheit ist nicht sinnvoll.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es am effektivsten ist, zur Erarbeitung neuer Arbeitszeitmodelle in einem Krankenhaus in Arbeitsgruppen zusammenzuarbeiten. Dies bietet die Chance, verbesserte bedarfsgerechte und arbeitszeitrechtskonforme Dienstpläne und Lösungskonzepte für deren Umsetzung zu erarbeiten.

In die Arbeitsgruppe sollten alle für ein Arbeitszeitmodell relevanten Perspektiven durch Vertreter der betroffenen Berufsgruppen repräsentiert werden. Idealerweise sind alle Hierarchieebenen, einzelne Mitarbeiter aber auch die Mitarbeitervertretung einbezogen, um eine hohe Akzeptanz der zu erarbeitenden Konzepte zu erreichen.

Durch die Heranziehung und Kompetenz externer Berater und gegebenenfalls auch der Arbeitsschutzbehörden lassen sich die Möglichkeiten der effizienten Arbeitszeitgestaltung in den Krankenhäusern zielgerichtet erarbeiten. Eine qualifizierte externe Beratung kann Einsichten für Veränderungen in der Leitungsebene sowie bei dem betroffenen Personal bewirken und bietet darüber hinaus die Chance des Erfahrungstransfers aus vergleichbaren Krankenhäusern. Spezialisierte Software kann zur Erarbeitung arbeitszeitkonformer Dienstpläne genutzt werden.

Die notwendigen Veränderungen in den Arbeitsabläufen, der Zusammenarbeit und der Arbeitsgestaltung verursachen bei Geschäftsleitung, Führungskräften und Personal Probleme durch unterschiedliche Zielsetzung und Interessenlage. Auch innerhalb der Hierarchieebenen sind durchaus divergierende Interessenlagen möglich. Eine erfolgreiche Neugestaltung der Arbeitszeit erfordert deshalb ein konsensorientiertes Vorgehen mit gemeinsam erarbeiteten Zielen, verbindliche Leistungsstandards und Rahmenbedingungen.

Zu Beginn ist das Ziel der Arbeitsgruppe genau zu definieren. Dabei sollten auch Überlegungen angestellt werden, ob nur die Anpassung des gegenwärtigen Arbeitszeitmodells an die Rechtslage unter weitestgehender Beibehaltung der bisherigen Abläufe, oder ein neues Arbeitszeitkonzept für die betroffene Organisationseinheit oder weitere Betriebsteile erarbeitet werden soll. Es ist zu empfehlen, am Anfang, eine Zeitschiene festzulegen.

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. Eine Erfassung und Dokumentation aller geleisteten Arbeitszeiten ist im Interesse des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, der Patienten und im Interesse der Krankenhausbetreiber für deren Planung, Steuerung und die Qualitätssicherung erforderlich, um eine effiziente und optimierte Arbeitszeitgestaltung zu entwickeln. Hieraus lassen sich Über- und Unterbelastungen und organisatorische Defizite mit dem Ziel beschreiben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe und Arbeitsverteilung in den verschiedenen Abteilungen unter zeitlichen, fachlichen und organisatorischen Aspekten aufeinander abzustimmen und zu optimieren¹⁰.

Im nächsten Schritt werden unterschiedliche Handlungsoptionen für Veränderungen der Dienstpläne unter den organisatorischen und finanziellen Aspekten untersucht. Gestaltungsmöglichkeiten werden herauskristallisiert (Länge der Bereitschaftsdienste, Veränderung der Arbeitsabläufe, Besetzungsdichte, Schichtverschiebungen). So lassen sich auf der Grundlage der Ist – Analyse Entwürfe für neue Arbeitszeitmodelle entwickeln.

Bei der Erarbeitung neuer Arbeitszeitmodelle sind folgende Aspekte besonders zu beachten:

- Sicherstellung einer den Qualitätsanforderungen entsprechenden kontinuierlichen Patientenversorgung;
- Abstimmung zwischen Berufsgruppen und Abteilungen;
- Gleichzeitige Überarbeitung der Ablauforganisation;
- Akzeptanz durch Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Berücksichtigung der finanziellen Auswirkungen.

Am Ende des Prozesses sollte eine Evaluationsphase stehen. Diese sollte 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.

Ein systematisches Vorgehen bei der Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells haben z.B. bereits 1994 die Arbeitswissenschaftler Knauth & Hornberger beschrieben:

¹⁰ Als eine Möglichkeit zur Unterstützung der Organisationsanalyse kann die Prozesskostenanalyse gesehen werden. Hier werden die Leistungen am Patienten von Aufnahme bis Entlassung ermittelt. Der gesamte Behandlungsprozess wird analysiert, indem festgehalten wird, was wann wo mit dem Patienten in jeder Zeiteinheit geschieht. In den Prozessverläufen können Arbeitsverdichtungen, Leerläufe, Personalbedarf herausgearbeitet werden.

Systematisches Vorgehen bei der Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells nach Knauth & Hornberger	
Projektphasen	Einzelschritte
Planung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zukünftigen Bedarf ermitteln 2. Ziele und Rahmenbedingungen festlegen 3. Projektteam einsetzen
Analyse	<ol style="list-style-type: none"> 4. Auswahl einer Test- und einer Kontrollgruppe 5. Einbeziehen von Vertretern der betroffenen Mitarbeiter/innen und der entsprechenden Betriebsleitung in das Projektteam 6. Information aller betroffenen Mitarbeiter/innen 7. Analyse der Ist-Situation und erste Fragebogenerhebung bei betroffenen Mitarbeiter/-innen und bei Kontrollgruppen
Ausarbeitung	<ol style="list-style-type: none"> 8. Ausarbeitung und Bewertung von alternativen Arbeitszeitmodellen – wenn möglich in Workshops mit betroffenen Arbeitnehmer/ -innen – sowie Vorauswahl von zwei bis drei Alternativen 9. Abstimmung aller betroffenen Mitarbeiter/ -innen, welches Arbeitszeitmodell probeweise eingeführt werden soll.
Test	<ol style="list-style-type: none"> 10. Probelauf über einen vereinbarten Zeitraum (6 - 12 Monate) 11. Diskussionsrunden 12. Zweite Fragebogenerhebung bei betroffenen Mitarbeiter/ -innen und bei Kontrollgruppe
Realisation	<ol style="list-style-type: none"> 13. Je nach Abstimmungsergebnis: <ol style="list-style-type: none"> a) Beibehaltung des neuen Arbeitszeitmodells b) Verbesserung des Arbeitszeitmodells c) Rückkehr zum alten Arbeitszeitmodell bei mehrheitlicher Ablehnung bzw. Suche einer neuen Alternative 14. Betriebsvereinbarung 15. Endgültige Einführung

7. Verantwortlichkeiten für die Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften

Im Rahmen der Auftaktgespräche bei Arbeitszeitkontrollen in Krankenhäusern muss teilweise festgestellt werden, dass gerade beim ärztlichen Personal nicht immer ein großes Interesse an der Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes besteht. Dies ändert sich meist recht schnell, wenn mögliche Folgen von Gesetzesverstößen – insbesondere straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche – thematisiert werden. Aus diesem Grund soll den Verantwortlichkeiten in der Neuauflage dieser Handlungsanleitung ein eigener Abschnitt gewidmet werden. Im Strafrecht drohen Geld- oder Freiheitsstrafen, während Ordnungswidrigkeiten dagegen mit Bußgeld verfolgt werden. Eine Versicherung gegen Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, beispielsweise zur Übernahme von Geldbußen oder -strafen, ist nicht möglich. Des Weiteren ist zu beachten, dass die Übernahme der Zahlung von Bußgeldern durch den Arbeitgeber als steuer- und sozialabgabenpflichtiges Arbeitsentgelt zu werten ist (vgl. Bundesfinanzhof, Urteil vom 22.07.2008, Az: VI R 47/06).

7.1 Straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Verantwortlichkeiten im Arbeitszeitgesetz

Die §§ 22 und 23 ArbZG enthalten spezielle Bußgeld- und Strafvorschriften. Im Gesetzestext des § 22 ArbZG, wird deutlich, dass sich die Bußgeldandrohung an denjenigen richtet, der „als Arbeitgeber“ gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes verstößt. Da die Strafnorm des § 23 ArbZG auf § 22 ArbZG verweist, gilt gleiches für die Strafindrohung. Der Arbeitgeberbegriff ist im Arbeitszeitgesetz nicht definiert. Für die Beantwortung der Frage nach der straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Verantwortung einzelner Personen muss auf die §§ 14 Strafgesetzbuch (StGB) und 9 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG) zurückgegriffen werden. Dabei können zwei grundsätzliche Varianten unterschieden werden. Die in §§ 14 Abs. 1 StGB und 9 Abs. 1 OWiG geregelte Verantwortlichkeit der Vertreter und die in den jeweiligen Absätzen 2 beider Normen geregelte Verantwortlichkeit beauftragter Personen.

7.1.1 Vertretung von Verbänden, juristischen Personen etc. (§ 14 Abs. 1 StGB, § 9 Abs. 1 OWiG)

In den Absätzen 1 der Delegationsnormen § 14 StGB und § 9 OWiG reagiert der Gesetzgeber auf das Problem, dass im Wirtschaftsleben heute überwiegend Verbände, juristische Personen oder andere Gesellschaften tätig sind, eine auf dem Verschulden aufbauende Verantwortlichkeit jedoch nur bei einer natürlichen Person, also einem Menschen, angenommen werden kann. Gerade im Krankenhaussektor sind vielfältige Organisationsformen als Handelnde bekannt. Als Verantwortliche im Sinne der Straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Normen treten gemäß § 14 Abs. 1 StGB, § 9 Abs. 1 OWiG die jeweiligen vertretungsberechtigten Organe an die Stelle der juristischen Person, also z. B. der Geschäftsführer einer GmbH, der Vorstand einer Aktiengesellschaft oder der Rektor einer Universität. Allerdings ist auch hier Voraussetzung für die strafrechtliche Verantwortlichkeit, 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 der Rektor einer Universität regelmäßig nicht für die Einhaltung

der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften in der Universitätsklinik verantwortlich sein, weil die dementsprechende Zuständigkeit auf die Klinikleitung übertragen wurde.

In der Praxis kommt ein Bußgeldverfahren gegenüber den Organen und Verantwortlichen von Personenvereinigungen und juristischen Personen allerdings über den Auffangtatbestand des § 130 OWiG in Betracht. Hier ist ein echtes Unterlassungsdelikt im Hinblick auf Organisations- und Aufsichtsmaßnahmen formuliert. Damit muss keine konkrete Pflichtverletzung im Hinblick auf die Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes vorliegen, sondern es kann an allgemeine Organisations- und Aufsichtsmängel angeknüpft werden, die zu den Arbeitszeitverstößen beigetragen haben. (Näheres dazu ist unten im Kapitel 7.3 beschrieben.)

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

Neben den gesetzlichen Vertretern können auch leitende Angestellte oder sogenannte gewillkürte Vertreter im straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Sinn verantwortlich sein. § 14 Abs. 2 StGB und § 9 Abs. 2 OWiG erfassen 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).

Hinsichtlich der Begriffe Betrieb oder Betriebsteil kommt es nicht auf die Organisationsform an, da auch öffentliche Stellen ausdrücklich mit erfasst sind. 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. Damit können der Chefarzt einer Klinik ebenso wie ein Abteilungsleitender Arzt oder die für das Personalwesen zuständige Person als Verantwortliche in Betracht kommen. Entscheidend ist die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben des Betriebsinhabers an dessen Stelle.

Nach der Rechtsprechung muss sich die Verantwortlichkeit der insoweit beauftragten Person schon in seiner besonderen Stellung im Betrieb als solcher manifestieren (vgl. BGH, Urteil vom 4.7.1989, Der Betrieb 1989 S. 2272).

Wer im Einzelfall einen Betriebsteil leitet, lässt sich nicht pauschal festlegen, da hier der Unternehmensaufbau eine wesentliche Rolle spielt. Bei Personen, die aufgrund ihrer herausgehobenen Position als leitende Angestellte einzustufen sind, und damit selbst aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes herausfallen, wird die Leitungsfunktion im Allgemeinen zu bejahen sein.

Durch Dr. Thomas Wilrich wurden in einem Aufsatz zu Verantwortlichkeiten und Haftung im Arbeitsschutz mehrer Beispiele aus verschiedenen Bereichen des Arbeitsschutzrechts zusammengetragen, in denen Gerichte unter anderem auch Vorarbeitern oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit solche faktischen Leitungsfunktionen zugemessen haben (Der Betrieb 2008, S.182 (183 f.)). 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 dem Arbeitgeber zusteht. Soweit allerdings umfangreiche Abstimmungs-

pflichten und allgemeine Entscheidungsvorbehalte hinsichtlich der Dienstplanung bestehen, spricht dies eher für eine straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Verantwortlichkeit der Person, zugunsten derer diese Vorbehalte bestehen.

Nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB, § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG werden Personen als verantwortlich angesehen, wenn sie ausdrücklich beauftragt wurden, in eigener Verantwortung einzelne Aufgaben wahrzunehmen, die dem Betriebsinhaber obliegen. Da für diese Fälle ein ausdrücklicher Auftrag erforderlich ist, welcher sich in den hier zu betrachtenden Fallgestaltungen auf die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften beziehen muss, wird in der Praxis hier eine Abgrenzung vergleichsweise einfacher gelingen. Zum Auftrag ist lediglich noch anzumerken, dass dieser zwar ausdrücklich, aber nicht unbedingt schriftlich sein muss. Bei derart weit reichenden Entscheidungen kann im Rahmen einer ordnungsgemäßen Betriebsführung zumindest erwartet werden, dass die mündliche Auftragserteilung aktenkundig gemacht wurde und sich die Eigenverantwortlichkeit der Auftrags erledigung in den Begleitumständen widerspiegelt.

7.2 Die Auffangnorm des § 130 OWiG

§ 130 OWiG nimmt als Auffangnorm den Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens dafür in Haftung, dass er die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen bußgeld- oder strafbewehrte Pflichten zu verhindern.

Für öffentliche Unternehmen gilt dies gleichermaßen, so dass alle in Betracht kommenden Organisationsformen von Krankenhäusern abgedeckt sind. Es handelt sich hierbei um ein selbstständiges Delikt, so dass die Delegationsnorm des § 9 Abs. 1 OWiG auch auf § 130 OWiG anwendbar ist. Damit kann die gesamte Konzern- und Unternehmensleitung 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, sind aufsichtsbehördliche Revisionschreiben jeweils an die Konzern und Unternehmensleitung zu senden. Damit werden der Leitung Probleme bekannt, die organisatorische Maßnahmen erfordern und belegen, dass die bisherige Aufsicht nicht ausreichend war.

Die vorgenannten Ausführungen machen erkennbar, dass der Bestimmung des § 130 OWiG in der arbeitsstrafrechtlichen Praxis eine große Bedeutung zukommt, weil hier quasi eine „Generalverantwortung der Leitungsebene für die Rechtmäßigkeit des Unternehmensalltags“ geschaffen wird (Venn in Ignor/Rixen, Arbeitsstrafrecht, 2. Auflage 2008, S.707 ff.). 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 (vgl. unten zu 7.4.).

7.3 Bußgelder gegenüber Vereinigungen und juristischen Personen, § 30 OWiG

§ 30 OWiG ermöglicht es den zuständigen Behörden mit Bußgeldbescheiden auch gegen Verbände und juristische Personen vorzugehen und damit diejenigen zu treffen, die von den Verstößen materiell profitieren.

Voraussetzung für den Erlass eines Bußgeldbescheides gegenüber der GmbH, Aktiengesellschaft, Universität etc. ist, dass eine 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 sollte sowohl gegen die verantwortliche Person, als auch gegen das Unternehmen als juristische Person vorgegangen werden. Die in § 22 ArbZG beschriebene Bußgeldhöhe für arbeitszeitrechtliche Verstöße von bis zu 15.000 Euro, welche gemäß § 130 Abs.3 Satz 2 OWiG auch für die Aufsichtspflichtverletzungen relevant ist, bietet für das Vorgehen gegenüber den verantwortlichen Personen einen ausreichenden Rahmen. Die Bußgeldhöhe für die juristische Person orientiert sich gemäß § 30 Abs.2 Satz 2 OWiG ebenfalls an diesem Rahmen. Für den Fall, dass eine strafbare Handlung vorliegt, kommen gemäß § 30 Abs. 2 Satz 1 OWiG Bußgelder in Höhe von 500.000 bzw. 1.000.000 Euro in Betracht. Soweit das Unternehmen aus den Arbeitszeitverstößen materielle Vorteile erlangt, ist es allerdings möglich, diesen Vorteil beim Unternehmen abzuschöpfen. Hierfür kommen zwei Varianten in Betracht. Zum einen kann die Anordnung des Verfalls gemäß § 29 a OWiG vorgenommen werden, was einer bloßen Gewinnabschöpfung von Vermögensvorteilen ohne Strafcharakter entspricht. Zum anderen 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. Reicht das gesetzliche Höchstmaß hierzu nicht aus, so kann es überschritten werden.

7.4 Zivilrechtliche Haftung gegenüber den Beschäftigten

Schadensersatzansprüche bei Verstößen gegen Arbeitszeitbestimmungen sind zugunsten der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorstellbar, da die Arbeitszeitregelungen dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienen und so als Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu werten sind. In der Praxis wird allerdings die Einwilligung im Rahmen der Opt-Out-Regelung dazu führen, dass diese Anspruchsnorm wenig Anwendung findet.

8. 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.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
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 18.01.2001 C-297/ 99	Weg zur Übernahme des Fahrzeugs gilt als Arbeitszeit im Sinne der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85	<p>Artikel 15 der Verordnung (EWG) Nr. 3821/ 85 des Rates vom 20. Dezember 1985 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr ist dahin auszulegen, dass die Verpflichtung eines Fahrers, alle sonstigen Arbeitszeiten in das Fahrtenschreiberschaublatt einzutragen, auch gilt für</p> <ul style="list-style-type: none"> -die Zeiten, die er auf dem Weg zur Übernahme eines Fahrzeugs verbringt, bei dem ein Kontrollgerät eingebaut und benutzt werden muss und das sich an einem anderen Ort als dem Wohnsitz des Fahrers oder der Hauptbetriebsstätte des Arbeitgebers befindet, und zwar unabhängig davon, ob dieser Weisungen hierzu erteilt hat oder ob der Fahrer wählen konnte, wann und wie er diesen Weg zurücklegt; -die Zeiten, während deren er vor der Übernahme eines Fahrzeugs, für das diese Verordnung gilt, im Rahmen eines nicht in deren Geltungsbereich fallenden Beförderungsdienstes ein Fahrzeug gelenkt hat.
EuGH Urteil vom 09.09.2003	Richtlinie 93/104/EG	<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

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
<p>C-151/02</p> <p>Sog. Jaeger – Urteil</p>	<p>Arbeitszeit und Ruhezeit</p> <p>Bereitschaftsdienst eines Arztes in einem Krankenhaus</p>	<p>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.</p> <p>2. Die Richtlinie 93/104 ist ferner dahin auszulegen, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie unter Umständen wie denjenigen des Ausgangsverfahren 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 Bereitschaftsdienstzeiten zulässt, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich eine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat; - 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</p> <p>Urteil vom 05.10.2004</p> <p>C-397/01 bis C-403/01</p> <p>Sog. Pfeiffer – Urteil</p> <p>EuGH</p> <p>Urteil vom 05.10.2004</p> <p>C-397/01 bis C-403/01</p>	<p>Rettungsdienst</p> <p>Bedeutung des Begriffes ‚Straßenverkehr‘</p> <p>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 rechts-</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
Sog. Pfeiffer – Urteil		<p>wirksam 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 Rettungssistenten 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 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 vorlegende 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</p> <p>Sog. Dellas - Urteil veröffentlicht in NZA 2006, 89 ff.</p>	<p>Arbeitszeit</p> <p>Günstigere nationale Regelung</p> <p>Bereitschaftsdienst</p> <p>Inaktive Zeiten im Rahmen des Bereitschaftsdienstes</p> <p>Unzulässigkeit einer lediglich teilweisen Anrechnung als Arbeitszeit</p>	<p>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.</p> <p>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>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
EuGH Urteil vom 11.01.2007 C-437/05	Richtlinie 93/104/EG Begriff Arbeitszeit Bereitschaftsdienst bei Ärzten am Ar- beitsplatz	1. Richtlinie 93/ 104 ist dahingehend auszulegen, dass die hierin enthaltenen Regelungen einer Rege- lung eines Mitgliedstaates entgegenstehen, nach der Bereitschaftsdienste in Form von persönlicher An- wesenheit 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, hinsichtlich der Vergütung differen- ziert. Dies gilt soweit eine solche Regelung den durch die Richtlinie gewährten Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleistet.
BAG Urteil vom 19.06.1985 5 AZR 57/ 84	Änderung des Ar- beitszeitrahmens kraft Direktions- rechts	Der Träger eines kirchlichen Krankenhauses kann den Arbeitszeitrahmen für die regelmäßige Arbeitszeit angestellter Ärzte durch einseitige Leistungsbestimmung (Direktionsrecht) ändern, sofern nicht tarifver- tragliche oder vertragliche Regelungen dem entgegenstehen und auch keine Mitbestimmungsrechte ei- ner Personalvertretung eingreifen. Die Leistungsbestimmung muss billiges Ermessen wahren, § 315 Abs. 1 BGB. Eine Änderungskündigung ist nicht erforderlich.
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 regelmä- ßigen 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 einge- teilt ist. Die Anordnung des Arbeitgebers enthält dann eine Änderung des Dienstplans, nicht aber einen Abruf zur Aufnahme der Arbeit.
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 Arbeit- nehmer 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 ges- tattet wird, Pausen zu nehmen, dies ihnen aber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist...“

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
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	<ol style="list-style-type: none"> 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 16.11.2000 6 AZR 338/ 99	Berücksichtigung von Wochenfeiertagen bei Schichtarbeit	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.
BAG Urteil vom 12.12.2001 5 AZR 294/00 veröffentlicht in NZA 2002, 505 ff.	Ersatzruhetag	<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 Manteltarifvertrag für die Ernährungsindustrie in Sachen 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.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>6. Ein Zuschlag in Höhe von 50% ist jedenfalls nicht so gering, dass er einer Nichtregelung gleichkommt.</p> <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> <p>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.</p> <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. mit 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 angemessener 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</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
<p>BAG Urteil vom 29.10.2002 1 AZR 603/01</p>	<p>Arbeitsbereitschaft Arbeitszeit Ruhepause</p>	<p>innerhalb der für sie geltenden regelmäßigen Arbeitszeit tätig sind oder die Bereitschaftsdienst leisten...“</p> <p>1. Eine Ruhepause liegt nur vor, wenn spätestens zu Beginn der Arbeitsunterbrechung auch deren Dauer feststeht.</p> <p>2. Be- und Entladezeiten, während derer der Kraftfahrer sein Fahrzeug und das Betriebsgelände zwar verlassen darf, einem Arbeitsaufruf aber umgehend nachzukommen hat, sind keine Ruhepausen. Vergütungsrechtlich sind diese Zeiten Arbeitsbereitschaft i.S. von § 2 Bundesmanteltarifvertrag für den Güter- und Möbelfernverkehr.</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.</p> <p>2. Schwerbehinderte Menschen haben nach § 81 IV SGB IX einen klagbaren Anspruch auf behinderungsgerechte 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 Nachtarbeit 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>	<p>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.</p> <p>2. Nach dem Arbeitszeitgesetz 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.</p> <p>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>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
BAG Beschluss vom 06.05.2003 1 ABR 13/02	Auskunftsanspruch bei "Vertrauensar- beitszeit" - Wahr- nehmung der Überwachungsauf- gabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	<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>
BAG Urteil vom 05.06.2003 6 AZR 114/02 veröffentlicht in NZA 2004, 164 ff.	Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit Unmittelbare Gel- tung und Anwen- dung der Richtlinie 93/104 vor dem deutschen ArbZG	<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. des 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 insoweit nicht ordnungsgemäß umgesetzt. 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. 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. 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.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>5. § 15 VI lit. a BAT verwehrt es dem Arbeitgeber nicht, Bereitschaftsdienst in eine Nachtschicht zu integrieren. Eine solche Dienstplangestaltung muss die tarifrechtlichen Bestimmungen der Anordnungsbefugnis nach § 15 VI lit. a BAT beachten.</p> <p>6. Ein Verstoß gegen die Höchstarbeitszeit des Art. 6 Nr. 2 der Richtlinie 93/104/EG führt nicht zu einer über § 15 VI lit. a Unterabs. 2 BAT hinausgehenden Vergütungspflicht für geleistete Bereitschaftsdienste.</p> <p>7. Ein Verstoß gegen die gemeinschaftsrechtliche Höchstarbeitszeit ist keine unerlaubte Handlung i.S. des § 823 Abs. 2 BGB. Art. 6 Nr. 2 der Richtlinie 93/104/EG ist kein Schutzgesetz im Sinne der Vorschrift.</p>
<p>BAG Beschluss vom 01.07.2003 1 ABR 20/02</p>	<p>Mitbestimmung bei Kurzpausen</p>	<p>Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Festlegung der zeitlichen Lage vergütungspflichtiger tariflicher Kurzpausen mitzubestimmen.</p>
<p>BAG Urteil vom 28.01.2004 5 AZR 530/02</p>	<p>Vergütung von ärztlichem Bereitschaftsdienst</p>	<p>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.</p> <p>Leitsätze s.o. EuGH 11.01.2007 C-437/05</p>
<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>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
BAG Urteil vom 23.09.2004 6 AZR 567/03	Direktionsrecht Lage der Arbeitszeit Personelle Auswahlentscheidung	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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.
BAG Beschluss vom 14.12.2004 1 ABR 51/03	Tarifeinheit Tarifkonkurrenz	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 3. Eine Gewerkschaft muss strukturell vom sozialen Gegenspieler unabhängig sein. Dieser Grundsatz ist erst dann verletzt, wenn durch personelle oder organisatorische Verflechtungen oder durch wesentliche finanzielle Zuwendungen die eigenständige Interessenwahrnehmung der Tarifvertragspartei ernsthaft gefährdet wird.
BAG Urteil vom 20.04.2005 10 AZR 302/ 04	Schichtarbeit	<p>„... 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 - EzA 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.</p>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		8; 4. Februar 1988 - 6 AZR 203/ 85 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 17 = EzA TVG § 4 Rundfunk Nr. 16; 20. Juni 1990 - 4 AZR 5/ 90 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 6 = EzA 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 Nachtarbeit leistet, wegen dieser Nachtarbeit 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)...“
BAG Beschluss vom 24.01.2006 1 ABR 6/05	Höchstzulässige Wochenarbeitszeit bei Alttarifverträgen § 25 ArbZG, DRK-TV	§ 25 Satz 1 ArbZG stellt Tarifverträge, die am 1. Januar 2004 bereits bestanden, nicht von der Verpflichtung frei, die Grenze der höchstzulässigen jahresdurchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden - einschließlich der Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst - zu beachten.
BAG Urteil vom 23.03.2006 6 AZR 497/05	Tarifauslegung - Ersatzruhetage für Arbeit an Wochenfeiertagen	„Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums 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

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		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 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>

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
BAG Urteil vom 21.11.2006 9 AZR 176/06	Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit	<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 Arbeitszeitgesetzes 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>
BAG Urteil vom 25.04.2007 6 AZR 799/06	Abgrenzung Bereitschaftsdienst und Überstunden	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 ist nicht darauf angewiesen, insoweit Überstunden anzuordnen.
BAG Urteil vom 22.7.2008 1 AZR 259/07	Auslegung von Tarifregelungen Tariföffnung für Arbeitszeitregelungen	„...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 Regelwerk 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 Gerich-

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
	wirksame Betriebsvereinbarung über die Wochenarbeitszeit	te 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bereitschaftszeiten der Rettungssanitäter im Sinne des Anhangs zu § 9 Abschn. B Abs. 1 TVöD konkretisieren die regelmäßige Arbeitszeit iSd. § 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 10 AZR 770/07	Ununterbrochene Arbeit im Sinne des TVöD Begriff der Wechselschicht	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 wird deshalb nicht ausgelöst.
BVerwG Urteil vom 04.07.1989 1 C 3/87 veröffentlicht in NJW 1990, 529 ff.	Aufzeichnung der Arbeitszeit	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.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
<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. mit § 10 ArbZG darf keine Anordnung über die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeiten beigefügt werden. 3. Arbeitsergebnisse eines Produktionsbetriebes sind i.S. des § 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 Misslingensquote 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.
<p>BFH Urteil vom 22.07.2008 VI R 47/06</p>	<p>Übernahme von Bußgeldern durch Arbeitgeber ist steuerpflichtiges Arbeitsentgelt</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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). 3. Geldbußen i. S. von § 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). 4. Der Werbungskostenabzug von Geldauflagen i. S. des § 153a StPO scheidet nach § 12 Nr. 4 EStG aus, soweit die Auflagen nicht lediglich der Wiedergutmachung des durch die Tat verursachten Schadens dienen.

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
BGH Urteil vom 29.10.1985 VI ZR 85/84 veröffentlicht in NJW 1986, 776	Schadensersatz durch Kranken- hausträger Organisationsmaß- nahmen	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. 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.
BGH Urteil vom 04.07.1989 VI ZR 23/89	Strafrechtliche Ver- antwortlichkeit bei Handeln im Auftrag des Betriebsinhabers	1. Im Rahmen von § 14 Abs. 2 Nr. 1 StGB genügt die konkludente Beauftragung mit der Leitung des Betriebs oder eines Teils desselben. 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.
LG Augsburg Urteil vom 07.02.2000 Ds 518 Js 144862/99	Verstoß gegen ge- setzliche Arbeits- zeiten	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
LAG Hamm Urteil vom 11. 01.1999 17 Sa 1615/98	Anrechnung von Arbeitszeiten bei verschiedenen Ar- beitgebern, Unterscheidung zwischen Arbeit- nehmern und freien Mitarbeitern Status der im Ret- tungswesen einer	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). <ul style="list-style-type: none"> • Es kommt nicht auf die Bezeichnung des rechtlichen Verhältnisses zwischen dem Träger des Notarztdienstes 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

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
	Stadt als Notärzte eingesetzten Ärzte aus Krankenhäusern, deren Träger nicht die Stadt ist	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
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	<p>Dauerhafte Nichtgewährung eines Ersatzruhetages</p> <p>Vorliegen von zwei Arbeitsverhältnissen</p> <p>Verzicht auf Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes durch den Arbeitnehmer</p>	<p>...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.</p> <p>...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.</p>
LAG Brandenburg Urteil vom 27.05.2005 5 Sa 141/04	Urlaubs- und Krankheitstage	<ol style="list-style-type: none"> 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	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. 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 Vorbereitungstätigkeiten (Fahrzeugwartung, Ladung), Fahrtbeginn; Fahrtstrecke, arbeitszeitverlängernde Vorkommnisse (Stau, Umleitungen); Zeiten etwaiger Fahrtunterbrechungen (Pausen, polizeiliche Fahrzeugkontrolle, Fahrzeugpanne), Ankunftszeit sowie Abschlussstätigkeiten (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. 3. Im Rahmen der Geltendmachung von Mehrarbeitsvergütung kommt der Vorlage von Tachoscheiben (Fahrtenschreiberaufzeichnungen) nur eine sehr eingeschränkte Beweiskraft zu.
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...“
OVG Koblenz Urteil vom 11.03.1992	Aus- und Fortbildungsveranstaltungen	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 Ge-

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
11 A 11202/91 veröffentlicht in NVwZ – RR 1993, 71ff	Bedeutung der Sonn- und Feier- tagsruhe	wicht. 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...
OVG Lüneburg Urteil vom 30.05.2007 5 LC 225/04	Arbeitszeit für Feu- erwehrlente 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 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...“
VGH München Beschluss vom 13.02.2008 22 ZB 06.1921	Fehlende Klagebe- fugnis einer Ge- werkschaft Feiertagsbeschäfti- gung 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

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		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 Ausgleichsregelung 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 Magdeburg Urteil vom 14.12.2006 3 A 147/06 MD	Anfordern von Arbeitszeitnachweisen	„ ...Bei Arbeitszeitnachweisen ... 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 Arbeitszeitnachweise zu führen, deren Vorlage die Aufsichtsbehörde verlangen kann. Die Vorlagepflicht ist eine unabhängig neben die Auskunftspflicht tretende Verpflichtung.“
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.
AG Augsburg Urteil vom 07.06.2000 DS 518 Js 144862/99	Straftat nach ArbZG Beharrliche Beschäftigung von Arbeitnehmern Verstoß der Klinikleitung	Zweck des Arbeitsschutzgesetzes ist es u. a., die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der 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... ...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 kön-

Entscheidung	Stichworte	Leitsätze der Entscheidung bzw. Kurzinhalt
		<p>nen, 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 worden 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>
<p>ArbG Hannover Beschluss vom 27.10.2000 1 BV 3/00</p>	<p>Werktägliche Arbeitszeit Wiederaufnahme der Arbeit innerhalb von 24 h Gesamtarbeitszeit</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 dahingehend, dass eines 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...“</p>
<p>AG Iserlohn Urteil vom 13.11.2000 5 Ls 61 Js 530/99</p>	<p>Straftat wegen Nichtgewährung von Ruhezeiten</p>	<p>„...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 ...“</p>

Häufig benutzte Abkürzungen in Kapitel 8

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

9. 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 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 Ziffer 1 a 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 Ausnahmegewilligungen 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 Ausnahmegewilligung für längere Schichtzeiten beantragt?
- Stellt die Erteilung einer Ausnahmegewilligung zu verlängerten Schichtzeiten eine Verbesserung gegenüber dem bestehenden Arbeitszeitsystem für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar?
- Kann mit der Ausnahmegewilligung das angestrebte Ziel erreicht werden (Geeignetheit hinsichtlich der Bedarfslage)?
- Kann das angestrebte Ziel auf anderem Wege auch ohne die Erteilung einer Ausnahmegewilligung erreicht werden, z. B. im Rahmen der bestehenden Tarifbestimmungen (Arbeitsbereitschaft)?
- Werden durch die Ausnahmegewilligung 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 Ausnahmegewilligung 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.

3.3. 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

Weiterführende Literaturhinweise:

Anzinger, Rudolf; Koberski, Wolfgang; Kommentar zum Arbeitszeitgesetz, 2. Auflage 2005

Auswirkungen alternativer Arbeitszeitmodelle – Abschlussbericht - Forschungsprojekt des Deutschen Krankenhausinstituts im Auftrag der deutschen Krankenhausgesellschaft mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung, Düsseldorf, Februar 2004

Bartholomeyczik, S.; Donath, E.; Schmidt, S.; Rieger, M.-A., Berger, E.; Wittich, A.; Dieterle, W. E.: Arbeitsbedingungen im Krankenhaus; 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Dezember 2008, Projektnummer: F 2032

Gründbuch 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 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Dezember 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>

Ignor, Alexander; Rixen, Stephan (Herausgeber); Handbuch Arbeitsstrafrecht, 2. Auflage, 2008

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

Peter, Sandra; "Projekt 55-Std. Woche: Zusammenfassung der Ergebnisse der Analysenphase und beschlossene Maßnahmen"; unveröffentlichter Bericht, Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung, Zürich

Peter, Sandra; "Sociotechnical Systems Designs in Hospitals", paper presented at the 9th International Conference on Human-Computer-Interaction, 5-10 th August 2001, New Orleans

Sczesny, Cordula: „Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus. Zur Umsetzung neuer Nachtarbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse“, 5. Auflage. Broschüre der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Dortmund 2007.

Schlottfeld, Christian; Herrmann, Lars: „Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen – Rechtskonforme Bereitschaftsdienstmodelle“, Berlin 2008

Nickel, Stefan; Füllekrug, Bernd; Trojan, Alf: „Arbeitszeitgestaltung im ärztlichen Dienst und Funktionsdienst des Krankenhauses – Herausforderungen, Modelle, Erfahrungen“, München 2008

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

Anlage 2

Weiterführende Internetseiten:

Einige Interessante Informationen zum Thema finden sich 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 in 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.nrw.de	Projekt des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, Informations- und Servicestelle zu allen Fragen der modernen Arbeitszeitgestaltung
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	Informationen
Baden-Württemberg	www.sozialministerium-bw.de	Zentrales Thema: Arbeit, Details: Arbeitsschutz, Arbeitszeitrecht
Bayern	www.lfas.bayern.de	Informationen des Bayerischen Landesamtes für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik
Berlin	http://www.berlin.de/sengsv/arbeitsschutz/index.html	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz Berlin
Brandenburg	http://bb.osha.de/	Informationen zum Arbeitsschutz der Arbeitsschutzverwaltung Brandenburg
Bremen	www.bremen.de/arbeitssenator	Informationen zum Arbeitsschutz des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales der Hansestadt Bremen
Hamburg	www.hamburg.de/arbeitsschutz/	Informationen zum Arbeitsschutz von der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz der Freien und Hansestadt Hamburg
Hessen	www.sozialnetz-hessen.de/ca/ud/sgx/	Informationen zum Arbeits- und Arbeitsschutz
Mecklenburg-Vorpommern	http://mv.osha.de	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung aus Mecklenburg - Vorpommern
Niedersachsen	http://www.ms.niedersachsen.de/master/C2494638_N2738286_L20_D0_I674.html	Informationen zum Arbeitsschutz des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit unter Themen - Arbeitsschutz

	www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de	Informationen der niedersächsischen Gewerbeaufsichtsverwaltung
Nordrhein-Westfalen	www.arbeitsschutz.nrw.de	Informationen rund um den Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen
	www.arbeitszeiten.nrw.de	Informationen des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen zur Arbeitszeitgestaltung
Rheinland-Pfalz	www.masfg.rlp.de	Informationen zum Thema Arbeitsschutz in Rheinland-Pfalz unter dem Stichwort Arbeit und Broschüren
Saarland	www.arbeitsschutz.saarland.de	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://st.osha.de	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung aus Sachsen - Anhalt
	www.verbraucherschutz.sachsen-anhalt.de	
Schleswig-Holstein	http://sh.osha.de	Informationen des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein zum Arbeitsschutz
Thüringen	http://th.de.osha.europa.eu/	Informationen zum Arbeitsschutz von der Arbeitsschutzverwaltung des Freistaates Thüringen

Anlage 3

Beispiel für eine rechtskonforme Übernahme tarifvertraglicher Regelungen im Betrieb 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(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

Arbeitgeber

Betriebsrat

Anlage“

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

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Leitlinien des Arbeitsschutzes in der Wertstoffsortierung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch die 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>LV 2.2, ersetzt die LV 2 - Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung (04/95) und LV 2.1 (10/99)</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

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

LASI-Veröffentlichungen (LV)

11	<p>Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i></p>	Juli 1997
12	<p>Leitfaden „Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen in der Reinigungstechnik im Offsetdruck“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i></p>	Juli 1997
13	<p>Leitlinien für den Arbeitsschutz in biologischen Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i></p>	Oktober 1997
14	<p>Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit <i>(2. Auflage)</i></p>	Mai 1998
15	<p>Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch die TRBA 214)</i></p>	November 1998
16	<p>Kenngößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter</p>	Mai 1999
17	<p>Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang mit Mineralfaserprodukten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i></p>	April 1999
18	<p>Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i></p>	Mai 1999
19	<p>Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i></p>	September 1999
20	<p>Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassensarbeitsplätzen</p>	Oktober 1999
21	<p>Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) <i>(3. überarbeitete Auflage)</i></p>	März 2006
22	<p>Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) <i>(2. überarbeitete Auflage)</i></p>	Mai 2006
23	<p>Leitlinien zur Biostoffverordnung <i>(3. überarbeitete Auflage)</i></p>	2008
24	<p>Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck – Handlungsanleitung für die Gefährdungsbeurteilung nach der Gefahrstoffverordnung – VSK – TRGS 420 <i>(3. überarbeitete Auflage)</i></p>	2009

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

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>(Neufassung)</i>	Juni 2009
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	Juli 2003
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder	September 2003
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	2008
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland <i>(2. überarbeitet Auflage)</i>	2008
37	Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten	März 2005
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 <i>(wurde bisher nicht gedruckt)</i>	April 2005

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

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	Spritzlackieren von Hand bei der Holzbe- und -verarbeitung	September 2005
44	Handlungsanleitung zur Beurteilung von überwachungsbedürftigen Anlagen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Betriebssicherheitsverordnung für entzündliche wasserlösliche Flüssigkeiten	Mai 2006
45	Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	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 Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht	2008
49	Qualität der gutachterlichen Äußerung im Rahmen des Erlaubnisverfahrens nach § 13 Betriebssicherheitsverordnung	2008
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit: Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	2008
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009