



Ronald Kelm, Hamburg

Bereitschaftsdienst ade?

In einigen Kliniken der Bundesrepublik gibt es zunehmend Mitarbeiter, die sich weigern an ihren normalen Tagesdienst auch noch einen Bereitschaftsdienst zu leisten. Zur Zeit sind etliche Arbeitsgerichtsverfahren anhängig. Zuletzt die Entscheidung des **Arbeitsgerichts Kiel** Aktenzeichen: 1 Ca 2113d/01 vom 08.11.2001. Eine wesentliche Ursache ist die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 03.10.2000 und die ständige Ausweitung der normalen Tagesprogramme im OP oder Anästhesiedienst in den Bereitschaftsdienst hinein. Die Frage ob die bisherige Praxis dem Arbeitszeitgesetz gerecht wird, stellt sich nicht nur den Krankenhausträgern, Betriebs- und Personalräten und Mitarbeitern.

Was ist eigentlich Bereitschaftsdienst?

Bereitschaftsdienst ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (§ 15 Abs. 6a BAT). Die Zeit kann der Arbeitnehmer frei einteilen und darüber verfügen, was er macht, er muss aber jederzeit bereit sein die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst aber nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung aber überwiegt (§ 15 Abs. 6a BAT).

Überwiegt die Zeit der Arbeitsleistung, ist Vollarbeit anzuordnen, oder Schichtarbeit einzuführen. Der Arbeitnehmer kann das individualarbeitsrechtlich im Arbeitsgerichtsprozess durchsetzen. Es handelt sich hier um einen Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers.

Es besteht eine Verpflichtung zur Ableistung von Bereitschaftsdienst für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen, da dies tarifvertraglich geregelt ist. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern muss dies arbeitsvertraglich ausdrücklich vereinbart sein, da Bereitschaftsdienst bisher außerhalb der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit liegt. „ Teilzeitangestellte sind nicht zur Ableistung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verpflichtet (BAG im Urteil vom 21.11.1991 –AZR 551/89).Bei der Anordnung von Bereitschaftsdienst sind die allgemeinen Grundsätze des Direktionsrechts zu beachten, eine Vereinbarung mit dem Betriebs- oder Personalrat trägt die Vermutung in sich, dass die allgemeinen Grundsätze der Billigkeit beachtet wurden.

Bereitschaftsdienst oder Schichtdienst

Bereitschaftsdienst stellt keine **volle Arbeitsleistung** dar. Der Bereitschaftsdienst ist seinem Wesen nach eine Aufenthaltsbeschränkung, verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf sofort die Arbeit aufzunehmen. Dem Bereitschaftsdienst ist kein bestimmter Höchstanteil an Arbeitsleistung immanent. Die Tarifbestimmungen kennen keine Höchstgrenze unterhalb von 100 %. Aber auch die in den Sonderregelungen SR 2a und 2c BAT genannte Grenze von 49 % stellt keinen Wert dar, bei dessen Überschreitung Vollarbeit vorliegt.

Das Bundesarbeitsgericht sieht hier eine von den Tarifvertragsparteien bewusst gewollte Tariflücke, die nicht von den Gerichten ausgefüllt werden kann (BAG vom 27.02.1985, AP Nr. 12 zu § 17 BAT).

Bereitschaftsdienst wird grundsätzlich **außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit** abgeleistet. Arbeitszeitrechtlich ist Bereitschaftsdienst **bisher** als Ruhezeit zu bewerten, es lag also kein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vor, wenn der Bereitschaftsdienst als Ruhezeit gewertet wird. Nach bisherigen deutschen arbeitsrechtlichem und tarifrechtlichem Verständnis war der Bereitschaftsdienst keine **Arbeitszeit**. Bereitschaftsdienst galt viel mehr arbeitszeitrechtlich als Ruhezeit (so etwa BAG NZA 1987, 635)¹. Nunmehr hat der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 03. Oktober 2000 festgestellt, dass der Bereitschaftsdienst Arbeitszeit darstellt. Der EuGH hat klargestellt, dass die Arbeitzeitrichtlinie die Arbeitszeit als „jede Zeitspanne definiert, während derer ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften einschließlich tariflicher Regelungen dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. Im Regelungszusammenhang der Richtlinie sei der Begriff im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen, beide Begriffe würden sich ausschließen. Diese charakteristischen Merkmale des Begriffs der Arbeitszeit würde der Bereitschaftsdienst aufweisen. Zudem soll die Verpflichtung der Ärzte sich zur Erbringung ihrer beruflichen Leistungen am Arbeitsplatz aufzuhalten und verfügbar zu sein, als Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgabe anzusehen sein, auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt. Diese Auslegung stünde auch mit dem Ziel der Richtlinie im Einklang, Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zu gewähren. Dieses Ziel sei ernsthaft gefährdet, wenn der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit nicht unter den Begriff der Arbeitszeit fiele. Dementsprechend sei die im Rahmen der Rufbereitschaft aufgewendete Zeit auch als Überstunden anzusehen.

Diese Entscheidung hat zunächst direkt Auswirkungen auf die einzuhaltende Ruhezeit. Ob die Entscheidung darüber hinaus auf die Entschädigung der Bereitschaftsdienste Auswirkungen hat, wird sich in der praktischen Umsetzung des Urteils des EuGH zeigen. Es ist ohne weiteres vorstellbar, dass die höchstrichterliche Rechtsprechung in Deutschland zu dem Ergebnis gelangt, dass die während des Bereitschaftsdienstes zu erbringende **Anwesenheitszeit** Vollarbeit ist und diese auch wie Vollarbeitszeit **vergütet** werden muss.

Ob die nachfolgenden Ausführungen zu den vergütungsrechtlichen Folgen von tatsächlicher Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes infolge dieser Rechtsprechung noch gelten, muss wohl bezweifelt werden. Dennoch stellen sie derzeit noch geltendes Tarifrecht dar.

Fällt innerhalb eines einzelnen angeordneten Bereitschaftsdienstes nachweislich **mehr Arbeit** als der festgestellte **Durchschnittswert** (%-Satz) an, so hat das keinerlei Folgen, insbesondere **erhöht** sich die **Bezahlung nicht**, wenn dadurch - auf lange Sicht gesehen - der Durchschnitt unverändert bleibt (**a. A.** PK-BAT-Pieper², § 15 Rz. 22). Bei dauerhafter Änderung des durchschnittlichen Arbeitsanfalles allerdings ist der Entschädigungssatz anzupassen oder durch **organisatorische** Veränderungen Abhilfe zu schaffen.

¹ Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 1987, Seite 635

² Wolfgang Pieper, Praxis Kommentar BAT, Bund Verlag, 2000

Der **Zeitraum des Bereitschaftsdienstes** wird vom **Arbeitgeber bestimmt**. In der Praxis ist es noch üblich - ähnlich wie bei der Rufbereitschaft - den Bereitschaftsdienst vom Ende der Tagesarbeitszeit bis zum Beginn der Tagesschicht am darauffolgenden Arbeitstag festzulegen. Es sind aber auch andere Zeiten denkbar, insbesondere für die Zukunft.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

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

Arbeitsstunden sind auf die Höchstarbeitszeit anzurechnen

Allerdings sind die während des Bereitschaftsdienstes geleisteten Arbeitsstunden auf die tägliche **Höchstarbeitszeit** nach § 3 ArbZG anzurechnen, dies hat zur Folge, dass nach einem normalen Arbeitstag von 7,7 Stunden kein Bereitschaftsdienst der Stufen C und D mehr angeordnet werden darf. Da hier die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden leicht überschritten werden kann.

Die Inanspruchnahme durch Arbeit während des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft ist jedoch als Arbeit einzuordnen, die auf die werktägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden anzurechnen ist(so Zmarzlik/Anzinger³, Erl. Zu § 5 ArbZG Rz. 67, Roggendorf⁴, Erl. Zu § 5 Rz. 36, Fiedler/Schelter, 2. Auflage⁵Erl. Zu § 5).

Es hat also auch nichts mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zu tun, wenn festgestellt wird, dass die bisherige Praxis rechtswidrig ist. Denn entscheidend sind die geleisteten Arbeitsstunden während des Bereitschaftsdienstes.

Wann beginnt der Bereitschaftsdienst?

„Bestimmt der Arbeitgeber, dass die **Arbeit** im unmittelbaren Anschluss an die dienstplanmäßige regelmäßige Arbeitszeit **fortzusetzen** ist, z. B. wenn eine **Operation** nicht innerhalb der dienstplanmäßigen festgesetzten Arbeitszeit beendet werden kann, so liegt darin eine Anordnung von Überstunden. Dies gilt auch dann, wenn der Angestellte im Anschluss an die reguläre Arbeitszeit zur Rufbereitschaft eingeteilt ist(BAG, Urteil vom 26.11.1992-AZR 455/91). Die Anordnung des Arbeitgebers enthält dann nicht einen Abruf zur Aufnahme der Arbeit. Ein Abruf zur Arbeit setzt denotwendig voraus, dass der Angestellte zum Zeitpunkt des Abrufs nicht arbeitet. Der Angestellte hält sich auch nicht an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle auf, was bedeutet, dass er frei und selbstbestimmt seinen Aufenthaltsort wählen kann.“⁶

Der individuelle Arbeitstag

³ Zmarzlik/Anzinger, Arbeitszeitgesetz, Verlag Recht und Wirtschaft,2001,

⁴ Peter Roggendorf, Arbeitszeitgesetz, Verlag Jehle Rehm,2001

⁵ Fiedler/Schelter, Das Arbeitszeitgesetz, 2. Auflage 1995, Courier Verlag

⁶ Wolfgang Schelter, das Tarifrecht der Angestellten in Krankenhäusern...,6. Auflage Rz 40 zu § 15



Kelm - Bereitschaftsdienst ade? Download von <http://www.JURACITY.de>

Der individuelle Arbeitstag des Arbeitnehmers beginnt immer mit Beginn der Arbeitszeit an einem Tag und endet an dem darauffolgenden Tag zur gleichen Zeit.

Beispiel:

Beginn der Arbeitszeit Montag 7.00 Uhr, ende des individuellen Arbeitstag ist dann Dienstag 7.00 Uhr. In dieser Zeitspanne dürfen nicht mehr als 10 Arbeitsstunden geleistet werden.

Bereitschaftsdienst kann aber nicht für nur einige Stunden in der Nacht angeordnet werden, damit die Ruhepause gewährt werden kann. Dies ist rechtswidrig und mit den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen nicht vereinbar!

Der Zeitraum des Bereitschaftsdienstes wird vom Arbeitgeber bestimmt.

Bereitschaftsdienst ist im Pflegebereich weit verbreitete Arbeitsform, die im gesamten Tarifbereich vorzufinden ist. Im wesentlichen ist sie in den Krankenhäusern und Jugendhilfeeinrichtungen anzutreffen.

Entschädigung

Zum Zwecke der Berechnung der Vergütung wird die Zeit des **Bereitschaftsdienstes** mit bestimmten **Prozentsätzen** als **Arbeitszeit bewertet** und mit der Überstundenvergütung abgegolten.

Der maßgebende Prozentsatz ergibt sich grundsätzlich aus dem innerhalb eines **repräsentativen Zeitraumes geleisteten Anteil** an **echter Arbeitsleistung**. Es müssen zur Ermittlung eines Durchschnittswertes Aufzeichnungen über den Umfang tatsächlich anfallender Arbeit geführt werden. Wegezeiten zählen dabei nicht mit. Der Aufzeichnungszeitraum muss ausreichend lang sein, um zu repräsentativen Ergebnissen zu kommen. Im Regelfall sollten drei bis sechs Monate genügen.

Es ist dann **unerheblich**, wie lange die **Arbeitszeit** während des **einzelnen Bereitschaftsdienstes tatsächlich dauert**.

Eine tarifrechtliche Mindestbewertung von 15 % für die ersten sieben Bereitschaftsdienste im Kalendermonat, vom achten Bereitschaftsdienst ab von 25 %, darf nicht unterschritten werden. Sinnvoll ist häufig eine Nebenabrede über die Entschädigung von Bereitschaftsdiensten zu treffen, die sich nach den Erfahrungen der Vergangenheit richtet.

Bei der fiktiven Bewertung als Arbeitszeit handelt es sich **nur** um eine **Bezahlungsregelung**, denn trotz der Zahlung der Überstundenvergütung stellt außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteter Bereitschaftsdienst nach den tariflichen Regelungen **keine Überstundenarbeit** dar. Die im Bereitschaftsdienst geleistete Arbeit ist mit der Zahlung der Überstundenvergütung für die Bereitschaftsstunden bereits entschädigt. **Zeitzuschläge** werden für Bereitschaftszeiten **nicht gewährt**.

Aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 03. Oktober 2000 ergibt sich, dass Überstunden unter den Begriff der Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie fallen. Diese unterscheidet nicht danach, ob diese Zeit in der normalen Arbeitszeit liege oder nicht. Dementsprechend sei die Zeit des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit und gegebenenfalls



Kelm - Bereitschaftsdienst ade? Download von <http://www.JURACITY.de>

als Überstunden im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen. Aufgrund dieser Feststellung des EuGH ist es denkbar, dass die Zeit des Bereitschaftsdienstes zukünftig wie „normale“ Überstunden mit der Überstundenvergütung zu vergüten ist.

Anstelle der Bezahlung mit der Überstundenentlohnung kann **Freizeitausgleich** bis zum Ende des dritten Kalendermonats gewährt werden. Der Arbeitgeber hat nach pflichtgemäßem Ermessen zwischen Freizeitausgleich und Bezahlung zu entscheiden. Zeitzuschläge für Überstunden werden aber auch bei Freizeitausgleich nicht gezahlt. Es wird die „normale“ Vergütung gezahlt.

Der BAT lässt als besondere Form der Arbeitsleistung zu, dass anstelle von Vollarbeit ausschließlich Bereitschaftsdienst geleistet wird, wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten. In diesem Fall darf die **tägliche Arbeitszeit 12 Stunden** und die **wöchentliche 60 Stunden** betragen (15 Abs. 2 Buchstabe c BAT).

Diese Regelung ist, da Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit zu bewerten ist und nach dem Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf wohl **europarechtswidrig und damit unwirksam**.

Sonderregelungen für Angestellte im Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2a BAT)

B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Für Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT fallen, Angestellte im medizinisch-technischen Dienst (z. B. medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten, medizinisch-technische Radiologieassistenten, Arzthelferinnen, medizinisch-technische Gehilfen) und Angestellte im pharmazeutisch-technischen Dienst (z. B. pharmazeutisch-technische Assistenten, Apothekenhelfer) gilt § 15 Abs. 6a und 6b mit den Maßgaben der Absätze 2 bis 8.

(2) Zum **Zwecke der Vergütungsberechnung** wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet

- a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes **erfahrungsgemäß durchschnittlich** anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet

| Stufe | Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes | Bewertung als Arbeitszeit |
|-------|---|---------------------------|
| A | 0 bis 10 v.H. | 15 v.H. |
| B | mehr als 10 bis 25 v.H. | 25 v.H. |



- C mehr als 25 bis 40 v.H. 40 v.H.
- D mehr als 40 bis 49 v.H. 55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Angestellten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet

| Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat | Bewertung als Arbeitszeit |
|--|---------------------------|
| 1. bis 8. Bereitschaftsdienst | 25 v.H. |
| 9. bis 12. Bereitschaftsdienst | 35 v.H. |
| 13. und folgende Bereitschaftsdienste | 45 v.H. |

(3) gestrichen

(4) gestrichen

(5) Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen auf Grund bezirklicher oder örtlicher Vereinbarungen zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit. Die bezirkliche oder örtliche Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(6) Leistet der Angestellte in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Angestellten gleichmäßig verteilt werden. Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) Im Kalendermonat dürfen

in den Stufen A und B nicht mehr als sieben,

in den Stufen C und D nicht mehr als sechs

Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet der Angestellte auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der



Kelm - Bereitschaftsdienst ade? Download von <http://www.JURACITY.de>

Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten. Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Angestellten abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird der Angestellte an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit -ausschließlich der Pausen- von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 6 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9 Uhr am folgenden Tag. Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Angestellten nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, dass seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. hinausgegangen ist. Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des § 15 Abs. 6a Unterabs. 3. Der Angestellte, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabsatz 6) zu leisten hat, soll im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 2 Buchst. b und des Absatzes 7 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stundenwechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stundenwechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Angestellten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst. Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß. Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 6 Unterabs. 1 und des Absatzes 7 Unterabs. 1 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend. Die Ruhezeiten im Sinne des Absatzes 7 Unterabs. 2 bis 4 können auch dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach § 15 Abs. 6a Unterabs. 3 verwendet werden.

Soweit die Bestimmungen im BAT.

Zusammenfassung:

Die Anzahl der Bereitschaftsdienste ist im BAT beschränkt worden. Die tarifliche Beschränkung der Bereitschaftsdienste ist der konsequenten Haltung der Gewerkschaften und dem Hamburger Kinderarzt GERHARD LIMBROCK zu verdanken. Er hatte 1978 vor dem Arbeitsgericht gegen die 32-Stunden-Dienste geklagt und eine Begrenzung auf einen Bereitschaftsdienst pro Woche und einen freien Tag im Anschluss an den Bereitschaftsdienst erstritten, in deren Folge die Sonderregelungen 2a-c zum BAT abgeschlossen wurden und zu Neueinstellungen von Ärzten führte.

Im Kalendermonat dürfen **in den Stufen A und B nicht mehr als sieben, in den Stufen C und D nicht mehr als sechs** Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen **vorübergehend** überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Anstelle der Bezahlung mit der Überstundenentlohnung kann **Freizeitausgleich** bis zum Ende des dritten Kalendermonats gewährt werden. Die Inanspruchnahme durch Arbeit während des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft ist jedoch als Arbeit einzuordnen, die auf die werktägliche Höchst Arbeitszeit von zehn Stunden anzurechnen ist. Wenn sich also Mitarbeiter weigern die Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen, weil sie gegen die tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen verstoßen, hat der Arbeitgeber keine Möglichkeiten dies zu sanktionieren. In erster Linie sind hier die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften gefordert die neue Entwicklung in der Rechtsprechung umzusetzen. Die Praxis in den Krankenhäusern macht eine Neugestaltung der Arbeitszeitorganisation erforderlich.

„Die Vorschriften des ArbZG zur Höchstarbeitszeit (§3 ArbZG) in Verbindung mit §5 Abs. 3 (zu Ruhezeiten) verbauen die bisher üblichen Formen der Durchführung des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft weitgehend. Der Vollzug des Arbeitszeitgesetzes erfordert organisatorische Maßnahmen. Zur Reduzierung der Inanspruchnahme durch Bereitschaftsdienste wird es notwendig sein, Schichtdienst einzuführen bzw. auszuweiten“.⁷ Es ist eine keine neue Angelegenheit, wenn gegen den Bereitschaftsdienst im Krankenhaus angegangen wird. Das BAG hatte sich bereits im Urteil vom 24.02.1882(- 4 AZR 223/80) zu dieser Thematik ausführlich geäußert. Eine Tarifnorm, die dem Arbeitnehmer ein die allgemeine menschliche Leistungsfähigkeit und die Zumutbarkeit überschreitendes **Arbeitspensum** abverlangt, kann wegen Verstoßes gegen den Rechtsgedanken des § 306 und die **Menschenwürde**(Art. 1 GG) unwirksam werden. Dies trifft für die Arbeitszeit im **ärztlichen Bereitschaftsdienst** regelnden Bestimmungen der SR 2c zum BAT insoweit zu, als danach ein angestellter Arzt auch dann wieder zum allgemeinen Tagesdienst im Krankenhaus heranzuziehen ist, wenn ihm nach einem an den Tagdienst anschließenden werktäglichen Bereitschaftsdienst in der Zeit zwischen 21 Uhr und dem Beginn der nachfolgenden allgemeinen Tagesarbeitszeit keine **ununterbrochene** Ruhezeit von **mindestens sechs Stunden** zur Verfügung stand. In diesen Fällen ist der angestellte Arzt vom nachfolgenden allgemeinen Tagesdienst freizustellen. Der Bundesgerichtshof hat Urteil vom 29.10.1985-VI ZR 85/84-) ausgeführt, der Krankenhausträger dürfe keine Organisation dulden, die die Gefahr mit sich bringt, dass durch vorhergehenden anstrengenden Nachtdienst **übermüdete** und deswegen nicht mehr voll einsatzfähige **Ärzte** zu einer Operation herangezogen werden. Der Krankenhausträger habe allgemeine Vorsorge davor zu treffen, dass der Arzt

⁷ Wolfgang Schelter, Das Tarifrecht der Angestellten in Krankenhäusern und Heimen(BAT/BAT-O) 6. Auflage, Courier Verlag



Kelm - Bereitschaftsdienst ade? Download von <http://www.JURACITY.de>

seine eigenen Kräfte nicht überschätze. Im Gegensatz sind diese Ausführungen auch auf andere Berufsgruppen im Krankenhaus anzuwenden, für die Fehler bei der Tätigkeit vergleichbare Konsequenzen hervorbringen.

Zu berechnen sind besonders die Ausgaben für Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Überstunden im Personalkostenbudget. Diese Ausgaben können sehr leicht in neue Stellen umgerechnet werden. Die Einkommensverluste für die Beschäftigten sind unübersehbar und die Arbeitgeber können die Arbeitszeit nicht mehr ausweiten ohne sie voll zu bezahlen.

Der Verfasser des Artikels ist ein erfahrener Praktiker und vielgebuchter Referent auf Seminaren zu Themen rund um Pflegemanagement; ausserdem Autor von Fachbüchern zum Gesundheitswesen:

Personalmanagement in der Pflege

von Ronald Kelm

Preis:* DM 33,25 = EUR 17,00

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/317017083X/juracity/302-3784477-0386414>

Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung in der Pflege.

von Ronald Kelm

Preis:* DM 35,01 = EUR 17,90

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3170165356/juracity/302-3784477-0386414>