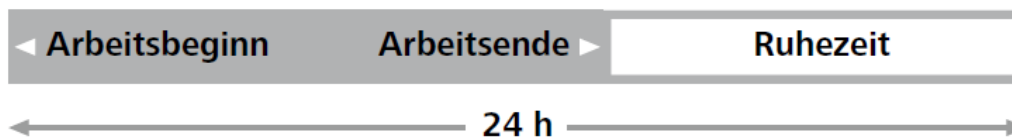


Die einschlägige **EU-Arbeitszeit-Richtlinie** (Kapitel 2, Artikel 3) spricht von einem „24-Stunden-Zeitraum“, in dem eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren ist.

ArbZG § 3 fällt tatsächlich dahinter zurück. Die werktägliche Arbeitszeit wird auf 8 / 10, in weiteren Paragrafen dann auf 12 oder mehr Stunden (Bereitschaft) beschränkt. Bei der Lage der Ruhezeit (§ 5 ArbZG) ist das deutsche Gesetz zunächst restriktiver – sie liegt „nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit“. Auch das wird im Weiteren wieder zur betrieblichen Disposition geöffnet.

Kommentare deuten, dass die „werktägliche Arbeitszeit“ im Sinne von ArbZG § 3 ab der Tageszeit beginnt, an der die/der Beschäftigte „üblicherweise“ die Arbeit aufnimmt und 24 Stunden später endet.



In seinen Handreichung LV 30 (Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern) zitiert auf Seite 75 der LASI: ArbG Hannover, Beschluss vom 27.10.2000 - 1 BV 3/00, Zu: Werktägliche Arbeitszeit, Wiederaufnahme, „...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 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. ...“

Die Leitlinien über die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitszeit (ArbZG § 6 Abs. 1) plädieren für „vorwärtsrotierende Schichtfolgen“ und gleichgewichtig dafür, „Dienstpläne sollten vorhersagbar und überschaubar sein. Die Berücksichtigung individueller Wünsche bei der Dienstplanung und die Verbindlichkeit der Dienstpläne machen Arbeitszeit und Freizeit besser planbar“ (BAuA Dortmund, Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, Broschüre A8, Sczesny, Cordula).

Lösung 1: Ein „ausnahmsweise“ abweichender Arbeitsbeginn verschiebt die Lage des Werktags nicht (zum Beispiel FFSF; FFxxSFF).

Lösung 2: Ein Werktag kann um 06:00 oder 07:00 Uhr mit einigen Stunden Freizeit zu beginnen, ohne dass hierdurch eine Belastung entsteht. Andernfalls müsste die Gleitzeit in der Verwaltung neu bewertet werden.

Lösung 3: TVöD wie TV Ärzte enthalten eine betriebliche Öffnung:

TVöD § 6 (4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs- /Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

In ArbZG § 7 (2) wird uns ein Weg eröffnet, der Werktag betrieblich festzulegen –

„(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden, [...] 4. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 [...] bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.“