

Zeitschrift für die Mitglieder der
Deutschen Gesellschaft für
Fachkrankenpflege e.V.
3/1997 August

DGF mitteilungen



Dekubitus

Prophylaxe und Therapie



Erläuterungen zum Arbeitszeitgesetz

Von Rechtsanwalt Christian Henning

Arbeitszeit (§ 3 ArbZG)

Die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten von Beginn bis zum Ende der Beschäftigung darf grundsätzlich, ohne Ruhepausen,

- 8 Stunden nicht überschreiten.

Sie kann auf bis zu

- 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 (Kalender-) Monaten oder 24 Wochen ein Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden gewährleistet ist.

Bei einer Arbeitszeitverlängerung auf 10 Stunden ergibt sich eine gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit (10 Std/ Werktag x 6 Werktage/Woche) von 60 Stunden. Die tarifliche bzw. arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst und im kirchlichen Bereich beträgt 38,5 Stunden, so daß bei erforderlicher Arbeitszeitverlängerung auf 10 Stunden ein Ausgleich problemlos möglich ist. Auch Urlaubs- und Krankheitstage sind, soweit es sich um Werktage handelt, zum Ausgleich für Mehrarbeit über 8 Stunden berücksichtigungsfähig.

Werktage sind alle Tage von Montag bis Samstag, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Als »Werktag« im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gilt nicht der Kalendertag, sondern der 24stündige Arbeitstag des einzelnen Beschäftigten. Beginnt der Arbeitstag um 6.00 Uhr mit dem Frühdienst, dann endet der 24-Stunden-Zeitraum, innerhalb dessen die Höchstarbeitszeit 8 bzw. 10 Stunden betragen darf, am nächsten Tag um 6.00 Uhr. Beginnt ein Arbeitstag um 6.00 Uhr, so ist - einschließlich der vorgeschriebenen 45 Minuten Pausen - ein 10-stündiger Arbeitstag um 16.45 Uhr beendet. Die darauffolgende 11-stündige Ruhezeit endet am nächsten Morgen um 3.45 Uhr. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind keine Arbeitszeiten im Sinne des

Arbeitszeitgesetzes, sondern Ruhezeiten, s. hierzu Abschnitt »Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft«

Ausnahmemöglichkeiten z.B. zur Verlängerung der Arbeitszeit über 10 Stunden bei Arbeitsbereitschaft, sind im Abschnitt »Abweichende Regelungen« beschrieben.

Ruhepausen (§ 4 ArbZG)

Ruhepausen müssen grundsätzlich im voraus feststehen, und zwar

- 30 Minuten bei 6 bis 9 Stunden Arbeitszeit,
- 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit.

Sie können in Zeitabstände von mindestens je 15 Minuten aufgeteilt werden. Freistellungen unterhalb von 15 Minuten können grundsätzlich nicht als Ruhepause anerkannt werden. Ausnahmen, die innerhalb des tariflichen Rahmens möglich sind, werden unter »Abweichende Regelungen« behandelt.

Eine Beschäftigung von

- mehr als 6 Stunden hintereinander ohne Ruhepause ist nicht zulässig.

Die gesetzliche Vorschrift, daß die Pausen im voraus festgelegt sein müssen, gilt als erfüllt, wenn ein gewisser zeitlicher Rahmen (z.B. in der Zeit von 12 bis 14 Uhr) vorgegeben ist, innerhalb dessen die Pause eingelegt werden muß. Soweit möglich, sollten die Pausen zu einem festen Zeitpunkt genommen werden.

Die Beschäftigten sind während der Ruhepausen grundsätzlich von jeder Arbeit und auch von jeglicher Verpflichtung zur Bereithaltung zur Arbeit freizustellen, d.h. sie müssen selbst entscheiden können, ob sie ihren Arbeitsplatz (z.B. die Station) verlas-

sen. Wegen der notwendigen Besetzung der Stationen mit Pflegekräften bzw. ärztlichem Personal können die Ruhepausen im Wechsel eingelegt werden.

Im Nachtdienst kann der gesetzliche Ruhepausenanspruch z.B. durch den Einsatz von Springern sichergestellt werden. Zur Sicherstellung der Betreuungs- und Pflegequalität ist auch die Anordnung von Bereitschaftsdienst möglich. Ob und inwieweit der Bereitschaftsdienst mit dem Ruhepausenanspruch vereinbar ist, muß im Einzelfall geprüft werden und hängt davon ab, ob und in welchem Umfang innerhalb des Bereitschaftsdienstes vom Personal konkrete Arbeit zu leisten ist.

Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

Ruhezeit ist weder Arbeitszeit noch Pausenzeit, sondern soll der ungestörten Erholung dienen. Die Beschäftigten müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene

- Ruhezeit von 11 Stunden haben. Die Dauer der Ruhezeit kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen bis zu 1 Stunde auf eine
- Ruhezeit von 10 Stunden verkürzt werden. Eine Verkürzung der Ruhezeit muß innerhalb eines Monats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen werden.

Besondere Regelungen gelten für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Die Mindestruhezeit von 11 Stunden kann durch Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft auf eine

- Ruhezeit von 5 1/2 Stunden verkürzt werden.

Diese verkürzte Ruhezeit muß zusammenhängend gewährt werden. Kürzungen der Ruhezeit durch Arbeitsleistungen bis zu 5 1/2 Stunden können zu anderen Zeiten ausgeglichen werden. Arbeitsleistungen von mehr als 5 1/2 Stunden während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft müssen zur Freistellung der Beschäftigten führen, bis eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden erreicht ist.

Zu den Besonderheiten bei Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft siehe das folgende Kapitel.

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
(§ 5 Abs. 3, § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG u.a.)

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Sie sind Ruhezeiten, solange die Beschäftigten nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden.

Beim Bereitschaftsdienst müssen sich die Beschäftigten

- für betriebliche Zwecke an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle (z.B. innerhalb oder außerhalb des Krankenhauses oder Pflegeheimes) aufhalten,
- ohne daß von ihnen wache Aufmerksamkeit gefordert wird,
- damit sie die Arbeitsfähigkeit unverzüglich aufnehmen können.

Bei Rufbereitschaft sind die Beschäftigten lediglich verpflichtet,

- an einem beliebigen, dem Arbeitgeber bekannten Ort erreichbar zu sein,
- und zwar zur Arbeit auf Abruf.

Unter bestimmten Bedingungen (siehe »Ruhezeit«) kann bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen beim Bereitschaftsdienst oder bei der Rufbereitschaft eine Verkürzung der Ruhezeit auf 5 1/2 Stunden erfolgen. Somit sind Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft im Anschluß an die tägliche Arbeitszeit zulässig.

Die Inanspruchnahme der Beschäftigten während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft ist als Arbeitszeit zu werten und einem evtl. vorausgehenden oder nachfolgenden Dienst zuzurechnen. Die Gesamtarbeitszeit darf 10 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Ist die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden bereits ausgeschöpft, so ist ein Bereitschaftsdienst oder eine Rufbereitschaft nur möglich, wenn dies als »abweichende Regelung« im tariflichen Rahmen gestattet ist.

In aller Regel gelten in den Krankenhäusern die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT). Dieser unterscheidet in der Sonderregelung für Ärzte in Krankenhäusern (SR 2 c BAT) vier Formen des Bereitschaftsdienstes, die nach der Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes wie folgt eingeteilt sind:

- Stufe A:
null bis zehn vom Hundert Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes;
- Stufe B:
mehr als zehn bis fünfundzwanzig vom Hundert Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes
- Stufe D:
mehr als fünfundzwanzig bis vierzig vom Hundert Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes;
- Stufe D:
mehr als vierzig bis neunundvierzig vom Hundert Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes.

Die Dienstpläne dürfen daher nach den vorgenannten tarifvertraglichen Bestimmungen bei der Arbeitszeitgestaltung keine Bereitschaftsdienste vorsehen, die erwarten lassen, daß die Arbeitsleistung mehr als neunundvierzig vom Hundert der Zeit des Bereitschaftsdienstes betragen wird. Im Kalendermonat dürfen grundsätzlich in den Stufen A und B nicht mehr als 7, in den Stufen C und D nicht mehr als 6 Bereitschaftsdienste angeordnet werden.

Die Sonderregelung SR 2 a des BAT enthält entsprechende Regelungen für das Krankenhauspersonal - außer ärztlichem Personal. Vergleichbare Regelungen haben die kirchlichen Träger - Diakonisches Werk und Caritasverband - u.a. in ihren Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegt.

Nachtdienste

(§ 2 Abs. 3 bis 5 und § 6 ArbZG)

Nachtarbeit ist jeder Dienst, der mindestens 2 Stunden Arbeitszeit in der Zeit von 23 bis 6 Uhr umfaßt. Nachtarbeitnehmer sind Beschäftigte, die

- aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechsel-schicht zu leisten haben oder
- Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf ebenfalls

- 8 Stunden nicht überschreiten.

Sie kann auf bis zu

- 10 Stunden verlängert werden, unter der Voraussetzung, daß innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von 4 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

»Abweichende Regelungen«, z.B. zum Ausgleichszeitraum oder zum Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraumes, sind im tariflichen Rahmen möglich.

Nachtarbeiter haben gesetzlichen Anspruch auf

- eine arbeitsmedizinische Untersuchung vor Beginn der Beschäftigung,
- regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen in Zeitabständen von nicht weniger als 3 Jahren (ab dem 50. Lebensjahr im Abstand von einem Jahr),
- gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen wie die übrigen Arbeitnehmer,
- Umsetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere, wenn

sie nach arbeitsmedizinischer Feststellung bei weiterer Nacharbeit in ihrer Gesundheit gefährdet werden.

Dauernachtwachen (mehr als 4 Nachtwachen in Folge) sind nach gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen gesundheitsschädlich und sollten aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten unterbleiben (s. § 6 Abs. 1 ArbZG).

Sonn- u. Feiertagsdienste (§§ 9 bis 11 ArbZG)

Sonn- und Feiertagsarbeit ist, wegen der Notwendigkeit der Behandlung, Pflege und Betreuung der Patienten, abweichend vom grundsätzlichen Verbot, gesetzlich zulässig. Erlaubt sind alle Arbeiten zur Aufrechterhaltung der notwendigen Funktionsfähigkeit des Krankenhauses bzw. der Einrichtung,

- sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Als Ausgleich für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen müssen die Beschäftigten:

- einen Ersatzruhetag erhalten, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von
- 2 Wochen bei Beschäftigung an einem Sonntag bzw.
- 8 Wochen bei Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag

einzuplanen ist. Die Sonn- und Feiertagsruhe bzw. der Ersatzruhetag muß unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit gewährt werden.

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen für den einzelnen Beschäftigten arbeitsfrei bleiben.

Zu den möglichen tariflichen Ausnahmeregelungen wird auf Abschnitt »Abweichende Regelungen« verwiesen.

Abweichende Regelungen (§§ 7, 12 und 25 ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz enthält weitgehende Öffnungsklauseln für abweichende tarifvertragliche Regelungen. Die Tarifvertragspar-

teien müssen diese Regelungen nicht ausdrücklich selbst treffen, sondern können in einem Tarifvertrag festlegen, daß Abweichungen durch eine Betriebsvereinbarung zulässig sind. Die Kirchen und die öffentlichrechtlichen Religionsgesellschaften können Abweichungen in ihren Regelungen (z.B. Arbeitsvertragsrichtlinien - AVR) vorsehen.

In den abweichenden Regelungen kann z.B. zugelassen werden:

- die Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich auch ohne Ausgleich zu verlängern, wenn in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt,
- einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
- die Arbeitszeit auch ohne Ausgleich auf bis zu 10 Stunden werktäglich an 60 Tagen im Jahr zu verlängern,
- die Ruhezeit unter bestimmten Umständen auf 9 Stunden zu verkürzen,
- in Schichtbetrieben (hierzu zählen auch Krankenhäuser, Pflegeheime u.a.) statt Pausen von mindestens 15 Minuten Kurzpausen von angemessener Dauer vorzusehen,
- die Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste anzupassen,
- die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage im Jahr von 15 auf 10 Sonntage zu reduzieren,
- die Regelungen zur werktäglichen Arbeitszeit, zu den Ruhepausen, zur Ruhezeit und Nacharbeit bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen.

Für bestehende oder nachwirkende Tarifverträge gilt § 25 ArbZG. Für Bereiche, die noch keine entsprechende Regelung erfahren haben, die jedoch nach übereinstimmender Erklärung der Tarifvertragsparteien geregelt werden sollen, kann für eine vertretbare Zeit (bis Ende 1996) eine Dul-

dung der bereits praktizierten Regelung erfolgen.

Außergewöhnliche Fälle (§ 14 ArbZG)

In außergewöhnlichen Fällen und in Notfällen darf von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über Arbeitszeit-, Ruhepausen- und Ruhezeitregelungen abgewichen werden.

Dies gilt nur

- für vorübergehende Arbeiten, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, sowie
- für unaufschiebbare Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen an einzelnen Tagen, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

Es bedarf in diesen Fällen weder einer tariflichen Regelung noch einer behördlichen Bewilligung.

Die vorstehenden Ausnahmegesetze gelten nur für sehr wenige Einzelfälle und mit der Einschränkung, daß dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können und die Arbeiten keinen Aufschub dulden. Insbesondere in größeren Krankenhäusern und Einrichtungen mit entsprechendem Personal ist es fast immer möglich, vorkommende außerplanmäßige Ereignisse - z.B. Unfälle, Erkrankungen von Beschäftigten - durch zumutbare Vorkehrungen (Einsatz von Ersatzkräften, Bereitschaftsdienst und/oder Rufbereitschaft usw.) aufzufangen.

Nur wenn bei ausreichender Personalstärke und unter Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten ausnahmsweise im Einzelfall keine andere Regelung möglich sein sollte, kann als letztes Mittel einmal eine Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit, die Verschiebung, Verkürzung oder der Entfall der Ruhepause, abweichende Ruhe- und Ausgleichszeiträume usw. zulässig sein.

Aus dem Vorgenannten ergibt sich, daß § 14 ArbZG für Dauerlösungen nicht angewendet werden kann.

Übergabezeiten

Bei Beginn des folgenden Dienstes müssen die den Dienst beginnenden bzw. die Arbeit aufnehmenden Beschäftigten von den im Bereitschaftsdienst tätig gewesenen Personen darüber unterrichtet werden, welche Ereignisse während des Bereitschaftsdienstes vorgefallen sind. Diese »Übergabe«-Zeit ist für das, die Arbeit aufnehmende Personal Arbeitszeit und zwar normale Arbeitszeit. Für die bereitchaftsdiensthabenden Personen stellt diese Übergabe eine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes dar, die unter die Regelung des § 5 Abs. 3 ArbZG fällt. Insofern ist auf die, dazu gemachten Ausführungen dieses Leitfadens zu verweisen.

Es ist also bei der Gestaltung des Dienstplanes darauf zu achten, daß diese Übergabezeit nicht außer Betracht bleibt, sondern als Arbeitszeit entsprechend berücksichtigt

und eingeplant wird. Im Ergebnis könnte es damit, bei den im Bereitschaftsdienst Tätigen, zu einer Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes von mehr als der Hälfte der Ruhezeit kommen. Um dies und die damit verbundenen Folgen zu vermeiden, sind entsprechende Regelungen vorzusehen.

Eine andere Regelung und Handhabung als zuvor beschrieben, ist nicht zulässig.

Aushang und Arbeitszeitchweise (§ 16 ArbZG)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Arbeitszeitgesetz sowie die geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durch Aushang oder Auslage bekanntzumachen. Dies gilt auch für die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Krankenhäuser und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft.

Außerdem ist er verpflichtet, jede über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Werktagen und jede Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen. Aus den

Aufzeichnungen muß ersichtlich sein, ob und wann der erforderliche Ausgleich erfolgt ist,

- für Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit an anderen Tagen,
- für Sonn- und Feiertagsdienst durch einen Ersatzruhetag.

Abweichungen in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen sollten nachvollziehbar begründet werden.

Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Sofern keine begründeten Zweifel bestehen, daß die tarifvertraglichen Vereinbarungen über die Arbeitszeit und die Arbeitseinsätze im Bereitschaftsdienst eingehalten werden, erscheint bei Krankenhäusern eine summarische Aufzeichnung der Mehrarbeit über 8 Stunden, ggf. auch durch Angabe der Bereitschaftsdienststufen des Tarifvertrags im Arbeitszeitplan, ausreichend.

An die
DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
FACHKRANKENPFLEGE E.V.
Hermann-Simon-Straße 7
D 33334 Gütersloh

ÄNDERUNGSMELDUNG

Mitglieds-Nr.: _____

Alt

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Neue Bankverbindung für das Einzugsverfahren:

Name des Geldinstituts

Konto-Nr.:

BLZ

Neu

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Datum

Unterschrift