

„Aktiver Bereitschaftsdienst“?

– Der Begriff des Bereitschaftsdienstes in Arbeitszeitgesetz, Tarifrecht und Rechtsprechung –

Dr. Christian Schlottfeldt

RA Dr. Christian Schlottfeldt

Die Arbeitsorganisation in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Rettungsdiensten baut nach wie vor in erheblichem Umfang auf der Verlängerung der Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst auf. Dabei gerät die Frage, was genau unter „Bereitschaft“ zu verstehen ist in den Blick. Der Beitrag untersucht dabei insbesondere den Charakter der Inanspruchnahmen im Bereitschaftsdienst und die Verknüpfung von Bereitschaftsdiensten mit planmäßiger Vollarbeit.

I. Einleitung

Im Jahr 2000 hat der Europäische Gerichtshof mit dem SIMAP-Urteil den arbeitszeitrechtlichen „Urknall“ zur Neubestimmung von inaktiven Zeiten im Rahmen von Bereitschaften in Form verpflichtender persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz oder einer betrieblichen Einrichtung ausgelöst¹. Zugleich hat er die Verkürzung der werktäglichen Ruhezeit (bzw. Verlängerung der Arbeitszeit) durch Bereitschaftsdienste weiterhin grundsätzlich zugelassen². Zehn Jahre später ist die Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeit-schutzrechts in der betrieblichen Praxis insbesondere von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen angekommen³. In den einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen sind weitreichende Abweichungen sowohl für die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit als auch für die Überschreitung des durchschnittlich zulässigen Arbeitszeitvolumens von 8 Stunden/Werktag bzw. 48 Stunden/Woche enthalten⁴.

Dabei hat die ausdrückliche Erwähnung von 24-stündigen Diensten etwa im Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte mancherorts die Erwartung gezeitigt, dass es in puncto Arbeitszeitverlängerung ein „business as usual“ geben könne. Vor diesem Hintergrund geraten auf Seiten der für den Arbeitsschutz zuständigen Aufsichtsbehörden zunehmend die einzelnen Voraussetzungen für die Verlängerung der Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst in den Blick. Dabei wird insbesondere die Frage gestellt, welche impliziten Kriterien der Begriff des „Bereitschaftsdienstes“ beinhaltet.

In der betrieblichen Praxis stellt sich dabei insbesondere die Frage, wie die zeitlichen Intervalle der Inanspruchnahme des Bereitschaftsdiensthabenden – also der „Aktivzeiten“ – verteilt sein dürfen. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und die Bereitschaftsdienstregelungen der Tarifverträge

und kirchenrechtlichen Regelungen haben diese Frage bislang nur rudimentär beantwortet. Konkret wird dabei insbesondere in Frage gestellt, ob und inwieweit ein regelhaftes Hineinarbeiten aus der geplanten Vollarbeitszeit (sogenannter Regeldienst) in den anschließenden Bereitschaftsdienst zulässig ist. Denn im Extremfall kann ein solches Hineinarbeiten dazu führen, dass der Bereitschaftshabende, der typischerweise montags bis freitags von ca. 07:30 bis ca. 16:00 Vollarbeit leistet, im anschließenden Bereitschaftsdienst bis in die späten Abendstunden annähernd voll in Anspruch genommen wird und erst gegen Mitternacht in einen „Bereitschaftsmodus“ wechselt. De facto hat das gängige Arbeitszeitmodell aus Regeldienst mit anschließendem Bereitschaftsdienst den Charakter einer „Doppelschicht“ mit anschließender Ruhephase.

Die Aufsichtsbehörden fordern daher zunehmend, dass Bereitschaftsdienste während der gesamten Zeitspanne des Dienstes „Bereitschaftscharakter“ haben, um eine unzulässige Verdichtung von Aktivzeiten innerhalb eines unter Umständen erheblich verlängerten Dienstes entgegenzuwirken. So verlangt etwa die Bezirksregierung Düsseldorf, dass bereits das erste Stundenintervall des Bereitschaftsdienstes hinsichtlich der Inanspruchnahme des Diensthabenden eine maximale Aktivzeit von durchschnittlich 49% aufweist. Der Durchschnittswert soll dabei auf Basis einer repräsentativen Erhebung der Inanspruchnahmen ermittelt werden; als repräsentativ kann dabei meist ein Zeitraum von drei Monaten gelten. Aus arbeitszeitrechtssystematischer Sicht ist festzustellen, dass sich nach der Klärung der Zuordnung der inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes zur arbeitszeitschutzrechtlichen Arbeitszeit und der (vorerst) gescheiterten Initiative der EU-Kommission zur expliziten Differenzierung zwischen aktiven und inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes innerhalb der EU-Arbeitszeitrichtlinie⁵ der Fokus der arbeitszeitrechtlichen Diskus-

1 EuGH, Urt. v. 3. 10. 2000, Rs. C-303/98 (SIMAP).

2 EuGH, Urt. v. 9. 9. 2003, Rs. C-151/02 (Jaeger).

3 Vgl. zur rechtstatsächlichen Entwicklung Schlottfeldt/Herrmann, Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen – Rechtskonforme Bereitschaftsdienstmodelle, 2008.

4 § 7.1 Abs. 2 u. 3 TVöD-B; § 8 Abs. 2 u. 3 TV-Ä/VKA; § 8 Abs. 3 Anlage 5 AVR Caritas.

5 Diese Differenzierung hat allerdings in die Richtlinie zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben (RL 2002/15) Eingang gefunden, vgl. Art. 3 Buchst. a) 2. Spiegelstrich der Richtlinie. Danach sind Bereitschaftszeiten dann nicht Teil der Arbeitszeit, wenn ihre voraussichtliche Dauer im Voraus bekannt ist; vgl. § 21a Abs. 3 ArbZG, der die Bestimmungen der RL 2002/15 in das deutsche Recht umsetzt.

sion nun verstärkt auf die aktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes richtet.

Für die rechtliche Bewertung der Frage der Zulässigkeit bestimmter Arbeitszeitmodelle mit verlängerter Arbeitszeit ist insbesondere die Frage maßgeblich, was genau unter „Bereitschaftsdienst“ zu verstehen ist. Der nachfolgende Beitrag setzt sich mit dem Begriff des „Bereitschaftsdienstes“ auseinander und erörtert mögliche Hilfskriterien für die Abgrenzung von Vollarbeitszeit und Bereitschaftsdienst mit Blick auf die in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen typischen Fragestellungen.

II. Regelungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Gemäß Art. 17 Abs. 3 Buchst. c) Ziff. i) der RL 2003/88 EG können Verkürzungen der Ruhezeit unter anderem in folgenden Arbeitsbereichen erfolgen:

„... Aufnahme-, Behandlungs- und/oder Pflegediensten von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen, einschließlich der Tätigkeiten von Ärzten in der Ausbildung, Heimen sowie Gefängnissen, ...“

Spezielle Voraussetzungen der Ruhezeitverkürzung durch Verlängerung der Arbeitszeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst sind dabei nicht vorgesehen. Vielmehr gelten die allgemeinen Voraussetzungen des Art. 17 Abs. 2 RL 2003/88 EG:

„Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten...“

III. Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes

Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 b) und 4b) ArbZG kann die werktägliche Arbeitszeit verlängert werden,

„...wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft in die Arbeitszeit fällt.“

Das Arbeitszeitgesetz enthält ebenfalls keine Begriffsbestimmung des Bereitschaftsdienstes. Insbesondere regelt der Gesetzgeber nicht, ob die Inanspruchnahmen (zumindest bis zu einem gewissen Grad) als originärer Teil des Bereitschaftsdienstes verstanden werden können oder ob sich die Gesamtzeitspanne des Bereitschaftsdienstes streng genommen aus zwei Komponenten zusammensetzt: Den reinen Bereitschaftszeiten einerseits und den Zeiten der Inanspruchnahme andererseits. Die Folgen sind erheblich: Sieht man die Aktivzeiten als Teil des Bereitschaftsdienstes an, so würde es gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1a) ArbZG für eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit ausreichen, wenn „regelmäßig und in erheblichem Umfang“ Bereitschaftsdienst einschließlich der Aktivzeiten in die Ar-

beitszeit fällt⁶. Eine Bewertung des Bereitschaftsdienstes als rein inaktiver Zeit würde dagegen zu einer unter Umständen deutlichen Reduzierung

Das etymologische Verständnis des Begriffs „Bereitschaft“ lässt dabei beide Deutungen zu. Der Begriff der „Bereitschaft“ steht einerseits im Kontext von „Bereitwilligkeit“ und „Dienstfertigkeit“ (also „inaktiven“ Zuständen). Andererseits steht „Bereitschaft“ auch im Zusammenhang der etymologischen Verbindung zwischen „bereit“ und dem Verb „reiten“, bedeutet also auch „fahren, in Bewegung sein“ oder „zubereiten, ausrüsten“, also Zuständen der Aktivität⁷.

IV. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Nach früherer Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) lag Bereitschaftsdienst vor, wenn der Arbeitnehmer sich für Zwecke des Betriebs lediglich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat, um erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können⁸. Die Inanspruchnahme des Bereitschaftsdienstes wurde dabei nicht als Teil des Bereitschaftsdienstes angesehen, da das BAG insoweit von der

„aus Anlaß eines solchen Bereitschaftsdienstes im betrieblichen Interesse aufgewandte(n) Zeit“

spricht⁹.

Das BAG betont zumindest für die Arbeitsbereitschaft auch in neueren Entscheidungen eher den inaktiven Charakter der Bereitschaft. Hinsichtlich der Arbeitsbereitschaft wurde das die Arbeitszeitverlängerung rechtfertigende Tatbestandsmerkmal der „regelmäßig und in erheblichem Umfang“ vorliegenden Arbeitsbereitschaft mit einem Anteil inaktiver (!) Zeit von 25–30% an der Gesamtdienstzeit gleichgesetzt¹⁰. Allerdings machte das BAG dabei keine Vorgaben für die Verteilung der inaktiven Zeit innerhalb des Dienstes. Qualitative Anforderungen an den Charakter der „Bereitschaft“ formulierte das BAG lediglich insoweit, als es forderte, dass den Bereitschaftsintervallen ein Mindesterholungswert zukommen müsse. Dies führte zum Ausschluss sogenannter „Splitterzeiten“ bei der Bemessung des Anteils der Arbeitsbereitschaft an der Gesamtarbeitszeit. Als zu vernachlässigende „Splitterzeit“ wurden dabei für die Tätigkeit eines Rettungssanitäters inaktive Zeit-

⁶ So lassen etwa die Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrags Kirchliche Fassung (BAT-KF) ausdrücklich zu, dass in der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe innerhalb eines 24-Stunden-Dienstes bis zu 16 Stunden Regelarbeitszeit zuzüglich (!) 8 Stunden Bereitschaftsdienst einschließlich Inanspruchnahmen geleistet werden, vgl. § 6 Abs. 2 Satz 1 BAT-KF. Ausgehend von einer maximal zulässigen Inanspruchnahme von durchschnittlich 49% im Bereitschaftsdienst errechnet sich daraus eine zulässige potenzielle Aktivzeit innerhalb eines solchen Dienstes von ca. 20 Stunden!

⁷ Pfeifer, Etymologisches Wörterbuch des Deutschen, 6. Aufl., 2003, S. 121.

⁸ BAG, Urt. v. 10. 6. 1959 – 4 AZR 567/56; in diesem Sinne auch Baeck/Deutsch, ArbZG, Kommentar, 2. Aufl., 2004, § 2, Rz. 41.

⁹ BAG, Urt. v. 10. 6. 1959 – 4 AZR 567/56.

¹⁰ BAG, Urt. v. 9. 3. 2005 – 5 AZR 385/02.

intervalle von weniger als 10 Minuten gewertet, da diese keine ins Gewicht fallende Entspannung ermöglichten¹¹. Diese Bewertung steht allerdings in einem Widerspruch zur Rechtsprechung zur Aufteilung der Ruhepausen auf Kurzpausen im Sinne des § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG. Denn das BAG billigte auch Kurzpausen im Umfang von weniger als 10 Minuten Dauer Erholungswert zu¹². Es leuchtet nicht ein, wieso zwar beispielsweise achtminütige Kurzpausen¹³ Erholungswert haben, nicht aber zehnminütige Wartezeiten.

In einigen neueren Entscheidungen hat das BAG die Abgrenzung von aktiver und inaktiver Zeit allerdings weniger stringent verfolgt. Dabei hat das BAG betont, dass Bereitschaftsdienst lediglich die Voraussetzung beinhaltet, dass die durchschnittlich zulässige Aktivzeit von 49% innerhalb der Gesamtzeit nicht überschritten wird:

„Der Bereitschaftsdienst ist seinem Wesen nach eine Aufenthaltsbeschränkung verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf sofort tätig zu werden. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Es ist eine Prognose notwendig für den Bereich, für den Bereitschaftsdienst eingerichtet werden soll. Für Bereiche, in denen mit einer Beanspruchung während der Bereitschaftsdienste von durchschnittlich 50 v.H. und mehr der Gesamtzeit zu rechnen ist, ist die Anordnung von Bereitschaftsdienst nicht zulässig¹⁴.

Zur zulässigen Verteilung der Ruhe- und Aktivphasen innerhalb der Gesamtzeitspanne eines Dienstes hat das BAG allerdings auch hier nicht eindeutig Stellung genommen. Es hat lediglich festgestellt, dass für den Arbeitnehmer in Arbeitsbereitschaft keine konkrete Ruheerwartung zu bestimmten Zeiten besteht. Es hat nicht gesagt, dass demgegenüber für den Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst eine solche Ruheerwartung quasi „von der ersten Minute an“ des Bereitschaftsdienstes bestehen muss.

Dass es nicht auf eine zeitliche Zäsur zwischen Regeldienst und Bereitschaftsdienst ankommt, ergibt auch aus einer neueren Entscheidung des BAG zur Abgrenzung von Bereitschaftsdienst und Überstunden. Hier wies das BAG darauf hin, dass es unschädlich sei, wenn der diensthabende Arbeitnehmer einfach aus dem Regeldienst in den Bereitschaftsdienst hinein arbeite. Der Arbeitgeber habe ein Wahlrecht, ob er für eine bestimmte Arbeitsleistung Überstunden vorsehe oder den im Bereitschaftsdienst zulässigen Aktivzeitanteil nutze. Das Gericht wies darauf hin, dass sich der Bereitschaftsdienst insoweit gerade von der Rufbereitschaft unterscheidet: Ein Hineinarbeiten in die Rufbereitschaft sei nicht als Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft, sondern als Anordnung von Überstunden zu werten¹⁵. Zwar bezieht sich diese Entscheidung

in ihrem Tenor nur auf vergütungsrechtliche Fragen. Allerdings hätte die (vergütungsrechtlich geltend gemachte) Unzulässigkeit der Inanspruchnahme des Bereitschaftsdienstes beachtet werden müssen, wenn sich aus arbeitszeitschutzrechtlichen Gesichtspunkten eine Unzulässigkeit des Hineinarbeitens in den Bereitschaftsdienst ergeben hätte. Eine solche Unzulässigkeit ist jedoch gerade nicht angenommen worden.

V. Tarifvertragliche Regelungen

§ 7 Abs. 1 ArbZG enthält nur Rahmenvorschriften, die durch die Tarifvertragsparteien oder kirchenrechtlichen Regelungen auszufüllen sind¹⁶. Allerdings haben die Tarifparteien der diesbezüglich besonders betroffenen Branchen – Krankenhäuser sowie Pflege und Betreuungseinrichtungen – ebenfalls keine spezifischen Kriterien der „Bereitschaft“ festgelegt. Regelmäßig wird in diesen Regelungen Bereitschaftsdienst als Arbeitsform definiert, in der sich der Arbeitnehmer an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten hat, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, wobei die inaktive Zeit die aktive Zeit überwiegen muss¹⁷. Im Unterschied zur zitierten früheren Auffassung des BAG ist der Bereitschaftsdienst dabei nicht auf die inaktiven Zeiten beschränkt. Der Bereitschaftsdienst als tarifrechtlich normierte Dienstform umfasst damit sowohl die Zeiten der Inanspruchnahme als auch die inaktiven Zeiten. Dies wird nicht zuletzt an der vergütungsrechtlichen Ausgestaltung des Bereitschaftsdienstes erkennbar: Während die Vergütung der Rufbereitschaft in der Regel in eine Grundvergütung für das Bereithalten und eine Vergütung der Inanspruchnahmen aufgeteilt ist, wird für den Bereitschaftsdienst ein einheitlicher Vergütungssatz (meist differenziert nach Stufen unterschiedlicher Inanspruchnahme) für aktive und inaktive Zeiten gezahlt. Der volle Vergütungsanspruch wird also auch in komplett „inaktiven Diensten“ erworben; umgekehrt führt eine zeitweilige Vollausslastung des Bereitschaftsdienstes nicht zu einer Zusatzvergütung gegenüber dem festgelegten Durchschnittssatz¹⁸.

Mit der Einbeziehung auch der aktiven Zeiten in den Bereitschaftsdienst stellt sich allerdings insbesondere bei langen Bereitschaftsdiensten die Frage nach der zulässigen „Verdichtung“ der Inanspruchnahmen des Diensthabenden. Bemerkenswerterweise haben die Tarifverträge jedoch insoweit bislang keine eindeutigen Kriterien formuliert. Für die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst wird vielmehr in der Regel das Tatbestandsmerkmal der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs. 1 Nr. 1a) ArbZG wiederholt, wonach Bereitschaftsdienst

„regelmäßig und in erheblichem Umfang“

11 BAG, Urt. v. 12.2.1986 – 7 AZR 358/84.

12 BAG, Urt. v. 13.10.2009 – 9 AZR 139/08.

13 So die nicht beanstandete Kurzpausendauer im o.g. Fall.

14 BAG, Urt. v. 24.9.2008 – 10 AZR 669/07, Rz. 28.

15 BAG, Urt. v. 25.4.2007 – 6 AZR 799/06; st. Rspr., vgl. auch BAG, Urt. v. 26.11.1992 – 6 AZR 455/91.

16 Allerdings können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages von tarifvertraglichen Abweichungsregelungen aufgrund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung mit dem Arbeitgeber Gebrauch machen.

17 § 7 Abs. 3 i. V. m. § 7.1 Abs. 1 TVöD-B; § 10 Abs. 1 TV-Ä/VKA; § 8 Abs. 2 Anlage 5 AVR Caritas.

18 Vgl. etwa § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-Ä/VKA.

vorzuliegen habe¹⁹. Als weitere Kriterien finden sich in einigen Tarifwerken noch Begrenzungen des geplanten Vollarbeitszeitanteils (Regeldienst) im Rahmen von Bereitschaftsdienstmodellen. So bestimmt etwa der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ä/VKA), dass die Verlängerung der Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst nur dann zulässig ist, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird²⁰.

Darüber hinaus fordern die tarifvertraglichen und kirchenrechtlichen Bereitschaftsdienstregelungen die Durchführung einer besonderen Arbeitsschutzprüfung mit

- ◆ Gefährdungsbeurteilung²¹ gemäß § 5 ArbSchG;
- ◆ Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und
- ◆ Festlegung von Gesundheitsschutzmaßnahmen²².

Kriterien, Verfahren und Maßstäbe von Gefährdungsbeurteilung, Alternativenprüfung und Maßnahmenfestlegung werden dabei der betrieblichen Regelung überlassen. Damit verlagert sich im Ergebnis die Frage der maximal zulässigen zeitlichen „Verdichtung“ der Vollarbeitszeit innerhalb des Bereitschaftsdienstes bzw. innerhalb der Gesamtzeitspanne aus Regeldienst und Bereitschaftsdienst auf die Ebene der Gefährdungsbeurteilung.

VI. Mögliche Kriterien zur Bewertung der Aktivzeiten in Bereitschaftsdienstmodellen

Ausgehend von der Rechtsprechung des BAG zum Ausschluss von Splitterzeiten als Zeiten der Arbeitsbereitschaft erfordert auch die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst Hilfskriterien zur Gewährleistung eines Mindesterholungswerts der inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes. Denn insoweit kann es nicht allein auf die Einhaltung der durchschnittlich zulässigen Inanspruchnahme von 49% ankommen. Dieses Kriterium würde im Extremfall sogar eine Mittelung der Inanspruchnahme der Bereitschaftsdienste an verschiedenen Tagen zulassen. So könnten „ruhige“ Bereitschaftsdiensten unter der Woche „verrechnet“ werden.

Hilfskriterien zur Bewertung von Bereitschaftsdienstmodellen müssen daher so gestaltet sein, dass sie einen Mindesterholungswert spätestens an der zeitlichen Schwelle ansetzen, an der die Verlängerung der Arbeitszeit normalerweise ihre Grenze findet. Gemäß § 3 Satz 2 ArbZG kann die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Aufgrund tarifvertraglicher Regelung kann die Arbeitszeit an

Sonn- und Feiertagen ohne besondere Voraussetzungen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, um zusätzliche freie Sonn- und Feiertage zu erreichen (§ 12 Satz 1 Nr. 4 ArbZG).

Allerdings geht das Arbeitszeitgesetz davon aus, dass nach Erreichung der Arbeitszeit von 12 Stunden eine Ruhezeit folgt. Vor diesem Hintergrund wird man davon ausgehen müssen, dass im Rahmen von Bereitschaftsdienstmodellen spätestens nach Erreichung der ansonsten geltenden Höchstarbeitszeitschwellen zumindest eine signifikante Entlastung des Diensthabenden eintreten muss, um das eingangs skizzierte „Doppelschichtsyndrom“ zu vermeiden.

Hinsichtlich der Konkretisierung des erforderlichen Entlastungsgrades sind verschiedene Ansätze denkbar. So könnte analog der Rechtsprechung zu Splitterzeiten ein bestimmtes Zahl von Unterbrechungen der Inanspruchnahme oder umgekehrt eine bestimmte Maximalzahl von Inanspruchnahmen gefordert werden. Allerdings wäre ein solches Kriterium schwer handhabbar, da die Häufigkeit von Inanspruchnahmen und Ruhephasen in Bereitschaftsdiensten stark variieren kann.

In der Praxis leichter anwendbar ist demgegenüber die Festlegung maximaler Werte der durchschnittlichen Inanspruchnahme pro Stundenintervall des Bereitschaftsdienstes. Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BAG, die die Verlängerung der Arbeitszeit durch Arbeitsbereitschaft an einen Mindestanteil von 25-30% inaktiver Zeit (ohne Vorgabe der gleichmäßigen Verteilung der inaktiven Zeiten) knüpft, bietet sich als quasi korrespondierendes Kriterium der maximal zulässigen durchschnittlichen Inanspruchnahme die Festlegung eines Wertes von 70% pro Stundenintervall an. Die Anknüpfung der 70%-Orientierungsgröße an einzelne Stundenintervalle gewährleistet dabei, dass einerseits keine faktische Aushebelung der Obergrenze der maximal zulässigen Vollarbeitszeit stattfindet und andererseits eine in der Praxis handhabbare „Maßeinheit“ geschaffen wird²³.

Wendet man dieses Kriterium auf die gängigen Bereitschaftsdienstmodelle in Krankenhäusern der Regelversorgung an, so verschiebt sich der Beginn des Bereitschaftsdienstes dadurch häufig vom Nachmittag auf die späten Abendstunden. Auf der Basis eines maximal zulässigen Regelarbeitszeitanteils von acht Stunden führt dies beispielsweise zu Arbeitszeitmodellen, in denen der Diensthabende am Nachmittag den Dienst beginnt und nach dem nächtlichen Bereitschaftsdienst und der morgendlichen Übergabe eine Ruhezeit einlegt (Spätdienst mit anschließendem Bereitschaftsdienst). Ein solches Modell hat aus Sicht der betroffenen Mitarbeiter häufig den Vorteil, dass es ein schichtmäßiges Arbeiten mit mehreren Spät- und/oder Nachtschichten in Folge vermeidet. Dies wirkt den mit Nachtschichten verbundenen Gesundheitsgefahren entgegen und kommt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu Gute.

19 § 10 Abs. 2 u. 3 Satz 1 TV-Ä/VKA; die Regelungen des TVöD und der Anlage 5 AVR Caritas verweisen direkt auf die Voraussetzungen des § 7 ArbZG, vgl. etwa § 7 Abs. 2 Satz 1 u. Abs. 3 Satz 1 TVöD-B und § 8 Abs. 3 u. 4 Anlage 5 AVR Caritas.

20 § 10 Abs. 2 u. 3 TV-Ä/VKA; § 7.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-B; § 8 Abs. 3 Anlage 5 AVR Caritas.

21 Die tarifvertraglichen und kirchenrechtlichen Regelungen verwenden dabei abweichend von § 5 ArbSchG den Begriff „Belastungsanalyse“. Gemeint ist insoweit aber offenbar die arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung.

22 § 7.1 Abs. 3 TVöD-B; § 10 Abs. 2 u. 3 TV-Ä/VKA; § 8 Abs. 4 Anlage 5 AVR Caritas.

23 Zu den Hintergründen und Konsequenzen der „70%-Schwelle“ vgl. im Einzelnen Schlottfeldt/Herrmann, Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen – Rechtskonforme Bereitschaftsdienstmodelle, 2008, S. 17 ff.

VII. Zusammenfassung/Fazit

Die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst ist durch die arbeitszeitgesetzlichen Abweichungsoptionen für Tarifverträge und die darauf beruhenden tarifvertraglichen Regelungen nur unvollkommen geregelt. Dies betrifft insbesondere die Frage der zulässigen „Verdichtung“ von Vollarbeitszeitanteilen im Bereitschaftsdienst. Aus der Rechtsprechung des BAG lässt sich dabei das Gebot einer effektiven Verringerung der Inanspruchnahme nach Erreichung der ansonsten geltenden Höchst-arbeitszeitgrenzen (10-12 Stunden) entnehmen. Ein handhabbares Kriterium zur Feststellung einer effektiven Verringerung der Inanspruchnahme ist dabei die Festlegung einer Obergrenze von ca. 70% durchschnittlicher Inanspruchnahme innerhalb einzelner Stundenintervalle des Bereitschaftsdienstes²⁴.

²⁴ Dieses Kriterium ist u.a. vom Staatlichen Gewerbeaufsichtsamt Hannover im Rahmen eines verwaltungsgerichtlichen Vergleichs anerkannt worden, VG Hannover – 10 A 3828/05 (nicht veröff.).