tobias.michel@schichtplanfibel.de

Hintergrund

> »Die vertragsgemäße Anwesenheit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, verbunden mit der Pflicht, bei Bedarf jederzeit berufliche Tätigkeit aufzunehmen, ist in vollem Umfang Arbeitszeit.«
> (EuGH Urteil 03.10.2000 – C-303/98).

Die Aufsichtsbehörde lässt sich nach erkannten Verstößen engmaschig die Entwicklung der nichtgewährten Pausen vorlegen. Der Betrieb weist jedoch in seinen Aufzeichnungen nicht aus, dass er bislang im Zuge der Bereitschaftsdienste pausenlos Arbeitszeit abfordert. Der Bußgeldkatalog des LASI (LV 60) weist hierzu Summen aus und gewichtet damit zugleich:

☐ Pausen nicht gewährt

500 € je Verstoß (LV 60 Nr. 104)

☐ Arbeitszeiten (über 8 Stunden werktäglich) nicht oder falsch aufzeichnen

2.000 € (LV 60 Nr. 115)

Die angestrebte Erholung der Leistungsfähigkeit (Leistungssteigerung) durch Pausen tritt bereits bei deren bloßen Ankündigung auf, also im Voraus (Otto Graf, Arbeitsphysiologie, 1960). Die Organisierung der Pausen (Festlegung und Ankündigung der Pausenzeit spätestens zu Schichtbeginn) ist daher im Interesse der Arbeitgeberin.

> »Aber auch Arbeitsrotationssysteme, die zumindest die Dauer der Belastungszeit senken, sowie ein striktes Pausenmanagement helfen, Überforderungen vorzubeugen.«
>
> (BAuA, Ergonomie in Krankenhaus und Klinik, Gute Praxis in der Rückenprävention, Seite 12; 1. Auflage, September 2009).

Pausenkorridore?

> »Die Ruhepausen müssen im voraus feststehen. Im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl Urteil vom 27. Februar 1992, Der Betrieb 1992, S. 2247) bedeutet dies, daß zu Beginn der täglichen Arbeitszeit zumindest ein bestimmter zeitlicher Rahmen feststehen muß, innerhalb dessen der Arbeitnehmer – ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern – seine Ruhepause in Anspruch nehmen kann.«
> (Bundestagsdrucksache 12/5888, 13.10.1993, S. 24 zu ArbZG § 4).

Die Arbeit im *ZOP* und auch die Bereitschaftsdienste dort haben eine Besonderheit: Die Arbeitgeberin will damit zeitnah auf unplanbaren Arbeitsanfall reagieren und dabei Beschäftigte aufgrund ihrer besonderen Qualifikationen einsetzen. Das Problem der ankündigenden Festlegung bleibt gleich, ob nun fünf Wochen im Voraus bei der Planaufstellung, zu Beginn eines Bereitschaftsdienstes oder gegen Mitternacht. Es bleibt auch gleich ob für Anordnungen der Arbeitgeberin oder für Absprachеversuche der Beschäftigten: Niemand kann abschätzen, ob in den folgenden Stunden Arbeit für bestimmte Beschäftigte / Teams anfallen wird. Niemand kann sicher abschätzen, wann eine laufende Operation enden wird.

Es fehlt die Planungssicherheit. Unter dieser Bedingung würde ein Pausenkorridor das Dilemma auf die Beschäftigten übertragen, jedoch nicht lösen. Pausenkorridore sind somit im *ZOP* ungeeignet und wohl auch unzulässig.

Erwägungen

Es liegen hier dringende betriebliche/dienstliche Gründe vor, von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abzuweichen. Denn die Regelung in § 4 ArbZG muss für die Notfall-Behandlung von Patienten durch die *ZOP*-Pflege der besonderen Eigenart dieser Tätigkeit

und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden. Zu der besonderen Eigenart gehört es, dass der Betrieb zeitnah auf den unplanbaren Arbeitsanfall reagieren und dabei Beschäftigte aufgrund ihrer besonderen individuellen Qualifikationen einsetzen muss. Dies steht sowohl einer Unterbrechung der Beschäftigung im Sinne § 4 Satz 3 ArbZG im Wege, zumindest aber der Festlegung der Lage und Länge von Unterbrechungen. Die Beschäftigten müssen sich durchgängig bereit und erreichbar halten, um binnen sehr kurzer Zeit Bedrohungen für das Leben von Patienten abwenden zu helfen.

Freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) im Rahmen des § 7 Abs. 2 Nr 3 Arbeitszeitgesetz, in Verbindung mit § 6 Abs. 4 TVöD.

⬜ Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Arbeitsbereich …., denen im Zuge ihrer Dienstplanung nicht Lage und Länge der Arbeitsunterbrechungen (Pausen gemäß § 4 ArbZG) festgelegt werden.

⬜ Die gesetzlich in § 4 ArbZG vorgeschriebenen im Voraus festgelegten Unterbrechungen der Arbeitszeit (Pausen) werden in folgenden Schichten durch mit Auflagen versehene Kurz- und Erholungsphasen (KEP) ersetzt und an die besonderen Bedingungen und Erfordernisse an diesen Arbeitsplätzen angepasst:

- o *Kürzel 1* eine KEP im Gesamtumfang von ….. Minuten
- o *Kürzel 2* zwei KEP im Gesamtumfang von ….. Minuten.

☐ Die Arbeitgeberin

- o gewährt während der KEP Arbeitsruhe und
- o stellt geeignete Rückzugsräume im Betrieb bereit.

Während der KEP müssen die Arbeitnehmer:innen

- o in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin ununterbrochen anwesend bleiben und
- o sich über ein DECT-Telefon ununterbrochen erreichbar halten,
- o um auf Aufforderung hin die KEP zu unterbrechen und ihre berufliche Tätigkeit aufzunehmen.

⬜ Die gesetzliche Voraussetzung »Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer/innen durch einen entsprechenden Zeitausgleich« stellt der Arbeitgeber sicher durch einen bereits in der Dienstplanung als Freistellung von geplanter regelmäßiger Arbeitspflicht ausgewiesenen

- o Freizeitausgleich im Gesamtumfang der KEP

⬜ Arbeitsschutzrechtliche Rechtsfolgen

KEP zählen schutzrechtlich zur Arbeitszeit. Die Arbeitgeberin zeichnet die gesamte Arbeitszeit auf und berücksichtigt die KEP auch bei der Begrenzung der wochendurchschnittlichen Höchstarbeitszeit. Sie sind ebenfalls für die in § 45 TVöD BT-K /-B beschriebene acht-Stunden-Grenze (Überschreitung nur in Form Bereitschaftsdienst) zu berücksichtigen.

⬜ Schuldrechtliche Rechtsfolgen

KEP zählen vertrags- und vergütungsrechtlich weder zum Bereitschaftsdienst noch zur Rufbereitschaft. Die Arbeitgeberin ordnet sie daher durchgängig der regelmäßigen Arbeitszeit zu. Dies betrifft unter anderem –

- o die Zeitzuschläge für Arbeitszeit zu ungewöhnlichen Zeiten (Nacht, Samstag, Sonntag, Feiertag)
- o die Begrenzung der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf der sieben Kalendertage einer Woche

- eventuell eine Auslösung der Rechtsfolgen von Schichtarbeit (Zulage, Zusatzurlaub).