

Erläuterungen zur Muster-Dienstvereinbarung Bereitschaftsdienstregelung

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat am 27.10.2006 die rechtliche Grundlage für die Anpassung ihrer Arbeitszeitregelungen an die Richtlinie 93/104 der Europäischen Union geschaffen. Ausgangspunkt dafür ist die gesetzliche Öffnung in § 7 Abs.1 in Verbindung mit Abs.4 des Arbeitszeitgesetzes.

Die Neuregelung in den §§ 7 – 9 der Anlage 5 zu den AVR betrifft

- Krankenhäuser, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
- medizinische Institute von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen,
- sonstige Einrichtungen und Heime, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, sowie
- Altenpflegeheime und Pflegebereiche in Altenheimen oder Einrichtungen und Heime, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen einschließlich des Rettungsdienstes.

Hervorzuheben ist dabei, dass im Unterschied zu vergleichbaren Regelungen des Tarifrechts im Öffentlichen Dienst (TVöD) nach AVR-Caritas bereits jede dienstplanmäßige Überschreitung der täglichen Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus, soweit sie in Verbindung mit der Anordnung eines Bereitschaftsdienstes steht, einer Dienstvereinbarung bedarf.

Regelungen, die davon nicht betroffen sind, bleiben:

- Die Vollarbeit bis zu 10 Stunden täglich nach § 1 Abs.1 UA 2 der Anlage 5, soweit sie innerhalb des Bemessungszeitraums von regelmäßig 13 Wochen ausgeglichen wird bzw.
- Die 8 Stunden überschreitende Arbeitszeit in Kombination mit mindestens 30 % Arbeitsbereitschaft (betriebsbedingte Untätigkeit am Arbeitsplatz) nach § 1 Abs.2 bei kompletter Vergütung als Vollarbeit

Die Musterdienstvereinbarung stellt einen Vorschlag zur rechtskonformen Regelung einer Überschreitung der 8-Stunden-Grenze in Kombination mit Bereitschaftsdienst dar. Sie erfasst grundsätzlich nur die regelungsbedürftigen Gesichtspunkte, lässt also Raum für weitere Inhalte wie Grundsätze zur Gestaltung von Dienstplänen etc. (vgl. § 36 Abs.3 Rahmen- MAVO), die zwischen den Betriebspartnern im Detail geregelt werden können.

Zur Präambel:

Das wesentliche Anliegen der europäischen Richtlinie zum Arbeitszeitrecht ist der Abbau und die Einschränkung gesundheitsgefährdend langer Arbeitszeiten. Daher sollte eine Ausdehnung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit stets nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbart werden, also nur dort, wo betriebsbedingt erforderlich und jeweils nur im unverzichtbaren Umfang.

Zu § 1:

Die Dienstvereinbarung sollte in größeren Einrichtungen mit unterschiedlichen Dienst- und Arbeitsbereichen (z.B. Krankenhaus mit Chirurgischen Abteilungen, Pflegestationen, Verwaltung und Technik) die jeweiligen Erfordernisse berücksichtigen und differenziert regeln.

Nach dem Mitarbeiterbegriff des § 3 Abs.2 MAVO kann durch Dienstvereinbarung für die genannten Gruppen nichts geregelt werden. Die Leitungen sollten aber über ihr Direktionsrecht sicherstellen, dass auch diese Beschäftigten den Festlegungen der Dienstvereinbarung nachkommen.

Zu § 2:

Für Einrichtungsbereiche, deren Bereitschaftsdienst besonderen Belastungsstufen zugeordnet ist, empfiehlt sich eine dem TVÖD folgende Regelung, wonach die Gesamtdauer der (neuen) Arbeitszeit, also der Vollarbeit inklusive Bereitschaftsdienst an bestimmten Obergrenzen festgemacht wird. Durch diese Regelung kann auf die Überprüfung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verzichtet werden.

Zu § 2a:

In Bereichen einer Einrichtung oder in kompletten Einrichtungen, in denen die Arbeitsbelastung vergleichsweise gering ist oder in denen nur gelegentlich Bereitschaftsdienste geleistet werden, kann statt dessen unter Einbeziehung einer Belastungsanalyse, der Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle etc. ein weiter ausgedehnter Rahmen geschaffen werden. Dieser muss aber nicht zwangsläufig auf 24 Stunden ausgedehnt werden, sondern sollte sich nach den tatsächlichen betrieblichen oder abteilungsspezifischen Erfordernissen richten.

Damit kann § 2 a alternativ zu § 2 oder bei Differenzierung innerhalb verschiedener Dienstbereiche einer Einrichtung auch zusätzlich zu § 2 in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden.

Zu § 3:

Hier geht es um das sogenannte „opt-out“, also die auch nach Europäischem Recht zunächst befristet mögliche Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit über 48 Stunden hinaus. Auch hier folgt die Musterdienstvereinbarung der Regelung im Öffentlichen Dienst, indem sie

- für Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit Vollarbeit (nur) Bereitschaftsdienst der Stufen A und B leisten, durchschnittlich 58 Stunden zulässt und
- bei Mitarbeitern, die (irgendwann im Jahresverlauf auch) Vollarbeit im Zusammenhang mit Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D leisten, die Obergrenze auf 54 Stunden festlegt. (arbeitsrechtlich befristet bis Juli 2007).

Diese Regelung steht unter dem Vorbehalt, dass Abs.3 und Abs.4 zuvor geprüft wurden und alternative Möglichkeiten nicht bestehen. Ferner setzt sie die (mit einer Frist von 6 Monaten widerrufliche) Zustimmung des jeweiligen Mitarbeiters voraus.

Offen ist, ob die durchschnittliche Arbeitszeit auf 52 Wochen verteilt und so der Durchschnitt ermittelt werden kann oder ob Zeiten der Krankheit, des Urlaubs etc. in Abzug gebracht werden können. Der Ausschuss Arbeitszeit schlägt als Kompromiss vor, die 4 Wochen gesetzlichen Mindesturlaub und die sonstigen tatsächlichen Abwesenheitszeiten in Anrechnung zu bringen.

Zu § 4:

Um Dienstgeber und Mitarbeitervertretung eine sachliche Grundlage für die Notwendigkeit und den Umfang der Arbeitszeitausdehnung zu geben, erscheint es sinnvoll, wenn vor Abschluss der Dienstvereinbarung konkrete Dienstpläne für die jeweiligen Einrichtungen bzw. Abteilungen einer Einrichtung vorgelegt werden. Sie sollten auch Bestandteil der Dienstvereinbarung sein, wenngleich nach § 36 MAVO hier „nur ein einfaches Zustimmungsrecht“ der MAV besteht.

Zu § 5:

Gleiches gilt für die Festlegung von Ruhepausen.

Zu § 6

Das Gesetz lässt es zu, dass in außergewöhnlichen Fällen nicht vorhersehbarer Arbeitsbelastung auch eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit möglich ist. Diese Ausnahme bleibt durch die Dienstvereinbarung unberührt.

Zu § 7

Um den Einrichtungen die Sammlung von Erfahrungen mit der neuen Arbeitszeitregelung zu ermöglichen und eine meistens recht schwierige Differenzierung nach Dienst- und Einrichtungsbereichen erproben zu können, wird zunächst der befristete Abschluss der Dienstvereinbarung empfohlen. Ansonsten tritt die nach MAVO nicht auszuschließende Nachwirkung der Dienstvereinbarung ein, die möglichst im Sinne einer vernünftigen Weiterentwicklung vermieden werden sollte.

Zu § 8

Diese Regelung enthält die übliche Klausel für den Fall einer teilweisen Unwirksamkeit und sollte zur Rechtssicherheit angefügt werden.