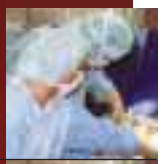
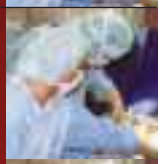
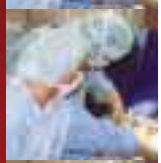
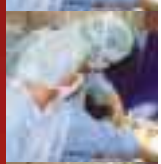
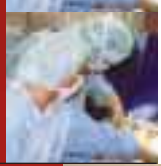
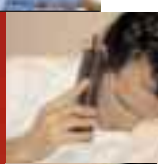
Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz

Arbeitszeitgesetz und Tarifverträge

Informationen zum rechtlichen Rahmen der Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus

Arbeitszeitgesetz und Tarifverträge

Diese Broschüre fasst die wesentlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sowie die wichtigsten tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen zusammen. Sie ermöglicht Beschäftigten in Krankenhäusern und sonstigen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen eine schnelle Information zu dieser sehr komplexen Rechtslage.

Das Arbeitszeitgesetz

Mit dem Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes im Juli 1994 wurden die Mindestvorschriften der europäischen Richtlinie 93 /104 EWG für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung in nationales Recht umgesetzt. Damit bildet das Arbeitszeitgesetz den rechtlichen Rahmen für die Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern.
Es regelt unter anderem die Dauer von Arbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten, Nacht- und Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Ausgleichszeiträume. Darüber hinaus werden auch einige der besonderen Bedingungen im Gesundheitswesen berücksichtigt. So enthält das Arbeitszeitgesetz spezifische Sonderregelungen für Krankenhäuser und andere Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, indem eine Verkürzung der Ruhezeit, deren Unterbrechung während des Bereitschaftsdienstes durch Inanspruchnahmen sowie Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen werden.

Übergangsvorschrift für Tarifverträge

Das Arbeitszeitgesetz enthält eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge. Durch diese bleiben tarifliche Arbeitszeitregelungen unberührt, sofern sie vor Inkrafttreten des Gesetzes schon bestanden, auch wenn sie den gesetzlichen Höchstrahmen überschreiten. Somit können in Krankenhäusern je nach geltendem Tarifvertrag zum Beispiel die im Bundesangestelltentarif (BAT) oder die in den Richtlinien der Caritas (AVR[1]) festgelegten konkreten Arbeitszeitregelungen angewandt werden. Beispielsweise ist die Kombination von 16 Stunden Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D[2] im Anschluss an 8 Stunden Regeldienst zulässig, auch wenn die werktägliche Arbeitszeit überschritten wird (die Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes zählen zur werktäglichen Arbeitszeit) und die

[1] AVR: Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes
[2] vgl. Sonderregelungen (SR 2 a und c) zum BAT

Ruhezeiten nicht eingehalten werden können. Allerdings müssen dann entsprechend der tarifvertraglichen Regelung direkt im Anschluss an den Bereitschaftsdienst mindestens 8 Stunden Ruhezeit folgen.

Tarifvertragliche Abweichungsbefugnisse

Weiterhin sieht das Arbeitszeitgesetz besondere Abweichungsbefugnisse für Tarifvertragsparteien vor. Das bedeutet, dass auch nach Inkrafttreten des Gesetzes über Tarifverträge bzw. auf diesen basierende Betriebsvereinbarungen Arbeitszeitregelungen getroffen werden können, die eine praxisnahe, sachgerechte und effektive Arbeitszeitgestaltung entsprechend der betrieblichen Erfordernisse erlauben.

Allerdings ist der maximale Abweichungsrahmen vorgegeben. So können Verlängerungen der werktäglichen Arbeitszeiten auf über 10 Stunden vereinbart werden, allerdings nur, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt. Auch sind die Festlegung anderer Ausgleichszeiträume, das Einrichten von Kurzpausen oder eine weitergehende Kürzung der Ruhezeiten möglich. Bislang wurde allerdings von den Tarifvertragspartnern kaum Gebrauch von dieser Abweichungsbefugnis gemacht.
Nicht tarifgebundene Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrags können entsprechende tarifvertraglichen Abweichungen durch Betriebsvereinbarungen übernehmen. Falls es keine Personalvertretung gibt, können diese auch durch schriftliche Vereinbarungen mit den Beschäftigten übernommen werden.

In der folgenden Tabelle sind die wesentlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und die entsprechenden in BAT und AVR festgelegten Abweichungen gegenübergestellt.
Anhand dieser Tabelle können sich Beschäftigte und vor allem für die Dienstplangestaltung Verantwortliche schnell zu spezifischen Einzelregelungen informieren.

Bei weiteren Fragen steht Ihnen das Amt für Arbeitsschutz zur Verfügung:

Ihre Ansprechpartnerinnen:

- Frau Dr. Ulrike Swida
  42837 - 3936
- Frau Ursula Höfer
  42837 - 3949

Amt für Arbeitsschutz Hamburg

Herausgeber:

Behörde für Soziales, Familie,
Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg

Arbeitsschutztelefon: 040 /428 37 - 2112
arbeitsschutztelefon@bsg.hamburg.de
www.arbeitsschutz.hamburg.de

Bezug: Diese Broschüre (M55) können Sie kostenlos bestellen unter der o.a. Adresse sowie unter
Tel.: 040/428 37 - 3134
Fax: 040/427 948 048
publicorder@bsg.hamburg.de
www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de

Gestaltung: www.kwh-design.de
Druck: Dynamik Druck GmbH
1. Auflage 2003
Impressum aktualisiert 05.06

Vergleich de

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Arbeitszeiten

§ 3:

- **8 Std.** werktäglich,
- **10 Std.**, Ausgleich in 6 Monaten bzw. 24 Wochen (Durchschnitt **8 Std.**/Werktag).

Hinweis:
Verlängerung der Arbeitszeiten durch Ausnahmegenehmigungen im Einzelfall möglich nach §15 Abs.1 Nr.1a),

- wenn es sich um einen Schichtbetrieb handelt
- wenn zusätzliche Freischichten entstehen.

Ruhepausen

§ 4:

- **30 min.** bei 6 – 9 Std. Arbeitszeit,
- **45 min.** bei über 9 Std. Arbeitszeit

(teilbar auf 15 min. Pausen).

Hinweis:
Ruhepausen sind konkret im voraus festzulegen. Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, können auch Pausenkorridor – Regelungen getroffen werden.

Ruhezeiten

§ 5 Abs. 1 - 3:

- ununterbrochen mindestens **11 Std.,**
- **10 Std.** in Krankenhäusern und Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, wenn der Ausgleich durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mind. 12 Std. innerhalb von 4 Wochen erfolgt.
- in Krankenhäusern können Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit (d.h. 5.5 Std. ununterbrochene Ruhezeit) betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

Hinweis:

Ausnahmegenehmigungen im Einzelfall zur Anpassung an die Besonderheiten im öffentlichen Dienst möglich nach §15 Abs.1 Nr.3.

Nachtarbeit

§ 6 Abs. 2:

- **8 Std.** werktäglich,
- **10 Std.** möglich bei einem Ausgleichszeitraum von 4 Wochen (Durchschnitt **8 Std.**/Werktag)

Hinweis:

Nachtzeit im Sinne des ArbZG ist die Zeit von 23 Uhr – 6 Uhr; *Nachtarbeit* ist jede Arbeit, die mehr als 2 Stunden der Nachtzeit umfasst; Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und anschließend alle 3 Jahre arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen (nach Vollendung des 50.Lebensjahres jährlich).

Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 11 Abs. 1 - 3:

- mind. **15 Sonntage** / Jahr beschäftigungsfrei,
- Ersatzruhetag bei Beschäftigung an einem Sonntag innerhalb von 2 Wochen,
- Ersatzruhetag bei Beschäftigung an einem Feiertag innerhalb von 8 Wochen.

Bereitschaftsdienste Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften zählen nach der ArbZG – Kommentierung zur Ruhezeit mit Ausnahme der Zeiten von Inanspruchnahmen. Diese werden zur werktäglichen Arbeit dazugezählt.

Siehe „Ruhezeit".

Bundesangestelltentarif (BAT)

§ 15:

- **38.5 Std. /** Woche, Ausgleich bis zu 1 Jahr (bei Wechselschicht und Schichtarbeit auch längerer Ausgleichszeitraum möglich),
- bis **10 Std.** täglich bei **2 Std.** Arbeitsbereitschaft (durchschnittlich max. **49 Std.** / Woche),
- bis **11 Std.** täglich bei **3 Std.** Arbeitsbereitschaft (durchschnittlich max. **54 Std.** / Woche),
- bis **12 Std.** täglich bei Anwesenheitspflicht, um im Bedarfsfall anfallende Arbeiten zu verrichten (durchschnittlich max. **60 Std.** / Woche),
- bis zu **10 Std**. täglich (durchschnittlich max. **50 Std.** / Woche), wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

Keine spezielle Regelung.

Sonderregelung 2a und 2c:

- folgt auf 7.5 Std. Arbeitszeit ein mindestens 12 Std. dauernder Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D, so soll eine **Ruhezeit** von mindestens **8 Std.** folgen,
- nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens 12 Std. mit einer Inanspruchnahme von mehr als 50% ist in erforderlichem Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren,
- bei einer zusammenhängenden Wochenendbereitschaft (nur bei Stufe A oder B möglich), müssen 12 Std. Ruhezeit folgen.

Hinweis:

Siehe auch **Bereitschaftsdienste.**

Keine spezielle Regelung.

Hinweis:

Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

§ 15:

- **2 Sonntage** / Monat arbeitsfrei,
- bei Sonntagsarbeit: Ausgleich durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag (ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag) in der nächsten / übernächsten Woche,
- bei Feiertagsarbeit: Ausgleich an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche.

Sonderregelung 2a und 2c:

bei regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit: innerhalb von 2 Wochen 2 freie Tage – davon 1 Sonntag.

Sonderregelung 2a und 2c:

- BD der Stufe A und B : max. 7 x Monat,
- BD der Stufe C und D: max. 6 x Monat,
- 2 Rufbereitschaften entsprechen 1 BD,
- nur Rufbereitschaften: max. 12 x Monat
- Wochenendbereitschaft der Stufe D und C darf nicht zusammenhängend geleistet werden,
- zusammenhängend geleistete Wochenendbereitschaften (Stufe A und B) zählen wie 2 Bereitschaftsdienste (siehe auch „Ruhezeiten“)

Hinweis:

Nach § 15 BAT dürfen Rufbereitschaften nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß lediglich in *Ausnahmefällen* Arbeit anfällt.

Stufe **A** (0 – 10% Inanspruchnahme),
Stufe **B** (10 – 15%),
Stufe **C** (25 – 40%),
Stufe **D** (40 – 49%).

im Krankenhaus

Richtlinien für Arbeitsverträge der Caritas (AVR)

§1 Abs. 1 der Anlage 5 zur AVR:

- **8 Std**. täglich (**38.5 Std.** / Woche), Ausgleich 13 Wochen (durch Dienstvereinbarung: max. 52 Wochen),
- **10 Std.** täglich (Durchschnitt **8 Std.** / Werktag – Ausgleichszeitraum s.o.).
- über **10 Std.** täglich bei regelmäßig anfallendem erheblichem Umfang an Arbeitsbereitschaft (durchschnittlich max. **50 Std.** / Woche).

§1 Abs. 7 der Anlage 5 zur AVR:

- entsprechend der gesetzlichen Vorgaben,
- durch Dienstvereinbarung können bei
  - Schichtbetrieben Kurzpausen angemessener Dauer,
  - Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, Ruhepausen Lage und Dauer der Ruhepausen entsprechend der Tätigkeit unter Berücksichtigung des Wohls dieser Personen eingerichtet werden.

§1 Abs. 10 der Anlage 5 zur AVR:

- ununterbrochen mindestens **11 Std.,**
- falls erforderlich, Kürzung auf **9 Std.** möglich, wenn der Ausgleich innerhalb von 13 Wochen erfolgt,
- Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaften, die mindestens die Hälfte der Ruhezeit betragen, sind unmittelbar anschließend auszugleichen.

Die Regelungen des § 1 der Anlage 5 AVR gelten auch für Nachtarbeitnehmer im Sinne des ArbZG:

§1 Abs.1 der Anlage 5 zur AVR

- **8 Std**. täglich (**38,5 Std.** / Woche), Ausgleich 13 Wochen, (durch Dienstvereinbarung: max. 52 Wochen),
- **10 Std.** täglich (Durchschnitt **8 Std.** / Werktag – Ausgleichszeitraum s.o.),
- **über 10 Std.** täglich bei regelmäßig anfallendem erheblichem Umfang an Arbeitsbereitschaft (durchschnittlich max. **50 Std.** / Woche).

§ 2 Abs. 3 der Anlage 5 zur AVR:

- **2 Sonntage** / Monat arbeitsfrei,
- bei Sonntagsarbeit: Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen.
- bei Feiertagsarbeit: Ersatzruhetag innerhalb von 13 Wochen.

§ 2 Abs. 4 der Anlage 5 zur AVR:

In Einrichtungen mit vollkontinuierlichem Schichtbetrieb kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Std. erhöht werden, wenn dadurch freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

§ 9 Abs. 6 – 8 der Anlage 5 zur AVR:

- Bereitschaftsdienste (BD): max. 7 x im Monat,
- Rufbereitschaften: max. 15 x im Monat,
- 2 Rufbereitschaften entsprechen 1 BD,
- nur Rufbereitschaften: max. 15 x im Monat,
- die durchschnittlichen Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaften müssen weniger als 1/8 der Zeit der Rufbereitschaft betragen (Durchschnitt in 6 Monaten),
- mehrere BD der Stufe C und D von mind. 22 Std. dürfen nicht zusammenhängend geleistet werden,
- im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst der Stufe D von mind. 22 Std. soll der Mitarbeiter nicht zum Dienst herangezogen werden.

Ergänzung „Arbeitszeitgesetz und Tarifverträge“

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist seit dem 1.1.2004 novelliert worden. Damit haben sich einige Änderungen ergeben, die die Korrektur einiger Aussagen dieses Merkblatts notwendig machen.

Übergangsregelung für Tarifverträge: Gültigkeit bis zum 31.12.2006

Bis zu diesem Zeitpunkt sind alle tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen gültig, die nicht dem Arbeitszeitgesetz entsprechen.

Nach diesem Zeitpunkt gelten nur noch diejenigen Regelungen, die im Rahmen der in den §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz erlaubten Abweichungen liegen.

Bereitschaftsdienste gelten als Arbeitszeit

Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während Bereitschaftsdiensten sind **nicht** mehr möglich (Änderung des § 5 Abs. 3 ArbZG).

Aufgrund der o.a. Übergangsregelungen gelten daher die in Tarifverträgen festgeschriebenen Kombinationen von Regeldiensten mit anschließenden Bereitschaftsdiensten mit einer Gesamtdauer von 24 Stunden ab dem **1.1.2007** nicht mehr!

Impressum

Herausgeber
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG)
Amt für Arbeitsschutz, Billstraße 80, 20539 Hamburg
www.arbeitsschutz.hamburg.de

Arbeitsschutztelefon 040/ 42837-2112, Fax 040 / 42837-3100
arbeitsschutztelefon@bsg.hamburg.de

Bezug
Dieses Merkblatt können Sie kostenlos unter der o.a. Anschrift bestellen, sowie unter Telefon 040 / 428 37 3134, Fax 040 / 427 94 8048
publicorder@bsg.hamburg.de, www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de

Das Amt für Arbeitsschutz ist Partner vom KomNet - Arbeitsschutz, einer kostenlosen Expertenberatung: www.komnet.hamburg.de