

## Arbeitszeit in Krankenhäusern

### Auslegung der Tarifverträge durch die Bezirksregierung Düsseldorf

#### Vorbemerkung

Sollte eine spezielle Belastungsanalyse eine längere Arbeitszeit als die unten dargestellte als gesundheitlich unbedenklich bescheinigen, könnte diese nicht beanstandet werden. Diese müsste u.a. die Wechselwirkungen der verschiedenen gegebenen Belastungen auch mit der verlängerten Arbeitszeit detailliert aufzeigen und die neuesten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse berücksichtigen. Der Vollständigkeit halber sei noch erwähnt, dass die spezielle Gefährdungsbeurteilung selbstverständlich auch ergeben kann, dass die Arbeitszeiten gegenüber der hier dargestellten generalisierten Betrachtung verkürzt werden müssen. Die genaueren Details zu den Inhalten einer entsprechenden Gefährdungsbeurteilung entnehmen Sie bitte den Durchführungshinweisen zu diesem Thema auf dieser Seite.

#### Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Abgrenzung von Vollarbeitszeit und Bereitschaftsdienst</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Die Erhöhung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaft fällt</b> .....	<b>2</b>
<b>Begründung</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Anordnung von Rufbereitschaft und Wegzeiten</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Gewährung von Pausen bei Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Ausgleich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaft fällt (OptOut)</b> .....	<b>7</b>
<b>6. Gestaltung von Dienstvereinbarungen</b> .....	<b>8</b>
<b>7. Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten</b> .....	<b>9</b>
<b>8. Gewährung von 15 beschäftigungsfreien Sonntagen im Jahr</b> .....	<b>10</b>

## 1. Abgrenzung von Vollarbeitszeit und Bereitschaftsdienst

Auf Grund der Inanspruchnahmen im Bereitschaftsdienst hat der Arbeitgeber zu ermitteln, ob Bereitschaftsdienst angeordnet werden darf, bzw. ab wann die Vollarbeitszeit endet.

Der Arbeitgeber hat also nachzuweisen, dass ab dem von ihm angeordneten Zeitpunkt tatsächlich auch Bereitschaft vorliegt. Aus unserer Sicht kann er dies ab dem Zeitpunkt annehmen, ab dem die Inanspruchnahme pro Stundenintervall erstmalig durchschnittlich unter 50% fällt.

Der Arbeitgeber kann anhand der von den Beschäftigten vorgenommenen repräsentativen Aufzeichnung der Inanspruchnahmen ermitteln, ab welchem Zeitpunkt dieses Kriterium erfüllt ist.

Sollte der Arbeitgeber anhand von Ermittlungen nicht nachweisen können, bzw. es nicht offensichtlich sein, dass die von ihm angeordnete Bereitschaftsdienststufe ab dem von ihm vorgegebenen Zeitpunkt vorliegt, so ist die Zeit als Vollarbeitszeit zu bewerten.

Dabei kann eine Konstellation entstehen, dass nach mehreren Stunden zulässig angeordneten Bereitschaftsdienstes erneut 1-2 Stunden Vollarbeit abzudecken sind. Das muss dann ggf. durch eine entsprechende Verteilung der Vollarbeit über die Schicht gewährleistet werden. Ob dieser Wert in die Durchschnittsbildung eingehen kann oder als Vollarbeitszeit herauszuziehen ist, ist im Einzelfall zu entscheiden.

## 2. Die Erhöhung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaft fällt

Zur Bewertung der Belastungen die aus der Arbeitszeit entstehen, wird der Begriff der Nettoarbeitszeit eingeführt. Die Nettoarbeitszeit setzt sich zusammen aus der Vollarbeitszeit und den Zeiten der durchschnittlichen Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes.

Bei dieser Möglichkeit die tägliche Arbeitszeit über 10 Stunden hinaus zu verlängern, wird häufig keine Differenzierung in der maximalen Länge der Tagesschicht in Abhängigkeit der Belastungen einzelner Tätigkeiten sowie in der Stärke der Inanspruchnahme (BD-Stufe) gemacht.

Die Tarifpartner öffnen ferner die tägliche Arbeitszeit oft pauschal auf bis zu 24 Stunden, wenn in erheblichem Umfang Bereitschaft anfällt, ohne weitere konkrete Beschränkungen zu machen. Diese weitläufige Öffnung ist dann aber versehen mit der Voraussetzung, alternative **Arbeitszeitmodelle** zu prüfen, eine **Belastungsanalyse** durchzuführen und wenn notwendig **Maßnahmen** des Gesundheitsschutzes zu ergreifen (im Weiteren kurz: **ABM**). Je nach Tarifvertrag

wird auch gefordert eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung darüber abzuschließen.

Das Höchstmaß der Nettoarbeitszeit wird aus Gesundheitsschutzgründen im Rahmen einer generalisierten Gefährdungsbeurteilung auf 12 Stunden festgelegt. Diese Grenze lässt sich als belastbare Größe aus den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sowie der EU-Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG zur Ruhezeit ableiten, s. Begründung weiter unten.

Ein so gestalteter 24-Stunden-Dienst beinhaltet entsprechend den tarifrechtlichen Vorgaben also maximal 8 Stunden Vollarbeit und eine weitere Bereitschaftsdienstlänge, die sich aus der Bereitschaftsdienststufe und dem Kriterium der Nettoarbeitszeit von 12 Stunden errechnet (unter der Voraussetzung von jeweils einer Stunden Pause bei mehr als 12 Stunden Schichtzeit). Bei der Stufe A kann die Schichtzeit 24 Stunden gemäß Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW nicht übersteigen, da ansonsten ein weiterer Werktag begonnen wird.

Daraus folgt für die Bereitschaftsdienststufen:

<b>Stufe</b>	<b>max. Schichtzeit</b>	<b>Bereitschaftsdienstanteil</b>
A: 24 Stunden	(8 h VAZ + 1 h Pause + 15 h BD)	62,5%
B: 24 Stunden	(8 h VAZ + 1 h Pause + 15 h BD)	62,5%
C: 19 Stunden	(8 h VAZ + 1 h Pause + 10 h BD)	41,7%
D: 17 Stunden	(8 h VAZ + 1 h Pause + 8 h BD)	33,0%

(siehe auch Schema und Tabellen des Anhangs 3)

### **Begründung:**

Die gängigen Kommentierungen zum ArbZG (Zmarzlik, Baeck / Deutsch) gehen davon aus, dass ein erheblicher Umfang an Bereitschaft vorliegt, wenn dieser Anteil so deutlich hervortritt, dass eine Verlängerung über 10 Stunden bei objektiver Würdigung gesundheitlich unbedenklich erscheint. Dabei wird je nach Kommentator ein Anteil von 20 – 30 % Bereitschaft als ausreichend betrachtet. Diese Kommentierungen beziehen sich auf konkrete Fälle der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung mit einer Schichtlänge von lediglich 12 Stunden.

Der LASI legt in der Anlage zu TOP 9.2 der 48. Sitzung unter der lfd. Nr. 7 den erheblichen Anteil mit Bezug auf die Auslegung des BAG (1 ABR 6/05 vom 24.01.06) so aus, dass drei Stunden Arbeitsbereitschaft bei einer Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden und somit 27 % ausreichend sind, da die gesamte Arbeitszeit nur gering über den gesetzlich zulässigen (werktäglichen) Erweiterungsrahmen hinausgeht.

Dem Urteil entsprechend muss der Bereitschaftsdienstanteil zur Beurteilung, ob es sich hierbei um einen erheblichen Anteil handelt, in Bezug auf den gesamtgesetzlichen Rahmen bezogen werden. Somit wären prozentuale Festsetzungen von Bereitschaftsdienstanteilen je nach Bezugsrahmen unterschiedlich zu definieren.

Wäre auch in Krankenhäusern eine feste Schichtzeit auf 24 Stunden festgelegt, so würde das im Falle eines D-Dienstes bedeuten, dass der betroffene Arbeitnehmer 16 Stunden während einer Schicht in Anspruch genommen werden würde. Der Bereitschaftsdienstanteil betrüge sogar 66 % an der gesamten Schichtzeit. In belastungsreichen Stationen ist dieser Aspekt noch gravierender zu bewerten als in belastungsarmen Stationen. Würde man konsequent vorgehend 30 % Bereitschaftsdienstanteil ansetzen, so ergäben sich sogar 16 Stunden Vollarbeit (inkl. Pausen) und noch mal 8 Stunden Bereitschaft, also eine gesamte Inanspruchnahme von 19 Stunden. Die „klassischen“ Kriterien sind folglich nicht mehr ausreichend. Eine Begrenzung der gesamten Inanspruchnahme der Mitarbeiter scheint geboten. Dazu bietet sich diese von uns „Nettoarbeitszeit“ genannte Summe aus der Vollarbeit und den Zeiten der Inanspruchnahme (aktive Zeiten) während des Bereitschaftsdienstes an.

Das Höchstmaß der Nettoarbeitszeit wird aus Gesundheitsschutzgründen im Rahmen einer generalisierten Gefährdungsbeurteilung auf 12 Stunden festgelegt. Diese Grenze lässt sich als belastbare Größe aus den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sowie der EU-Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG zur Ruhezeit ableiten. Nach § 5 ArbZG sowie nach Art. 3 der RL 2003/88/EG ist jedem Arbeitnehmer vom Grundsatz her pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden zu gewähren.

Sieht man für Arbeitszeiten über 10 Stunden eine Pausenzeit von mindestens 1 Stunde vor, so bleiben nach Abzug von 11 Stunden Ruhezeit als Obergrenze für die tägliche Arbeitszeit 12 Stunden übrig.

Unter definierten Bedingungen ist es nach dem Arbeitszeitgesetz möglich die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden auszudehnen. In der Vergangenheit hat die Behörde ebenfalls Ausnahmen für 12-Stunden-Schichten gewährt, wenn die Belastungsanalyse dies zugelassen hat und ein Arbeitsmediziner dies bestätigte sowie entsprechende Maßnahmen zum Abbau der Beanspruchungen getroffen wurden.

Ebenfalls sehen die Tarifpartner anderer Verträge in ihren Verträgen 12-Stunden-Schichten als die maximal tragbare Vollarbeitszeit an, wenn eine gewisse Anzahl dieser Schichten nicht überschritten wird.

Eine tägliche Nettoarbeitszeit von 12 Stunden ist somit die maximale Dauer, die als tragbar angesehen wird und auch nur dann, wenn die Umgebungsbedingungen dies zulassen und / oder Schutzmaßnahmen getroffen werden.

Im Rahmen der Belastungsanalyse bzw. Gefährdungsbeurteilung kann das Ergebnis durchaus ergeben, dass eine Nettoarbeitszeit von max. 12 Stunden bei einem gegebenen Belastungsprofil aus Sicherheits- und Gesundheitsgründen nicht zulässig ist (z.B. Chirurgie, Orthopädie: hohe körperliche und geistige Belastung, Zwangshaltungen, Narkosegase etc.).

Ein so gestalteter 24-Stunden-Dienst beinhaltet also wie oben ausgeführt entsprechend den tarifrechtlichen Vorgaben also maximal 8 Stunden Vollarbeit und eine weitere Bereitschaftsdienstlänge, die sich aus der Bereitschaftsdienststufe und dem Kriterium der Nettoarbeitszeit von 12 Stunden errechnet

Die Worte „bis zu“ und „mindestens“ in den Formulierungen machen den variablen Charakter dieser Größen deutlich. Diese Variabilität muss bei der Interpretation dieser Regelungen berücksichtigt werden.

Sollte ABM nichts Gegenteiliges ergeben, so ist durchaus ein 24-Stunden-Dienst denkbar, der mit 2 Stunden Vollarbeit und 1 Stunde Pause versehen ist und 21 Stunden Bereitschaftsdienst mit 45 % durchschnittlicher Inanspruchnahme (somit Stufe D) enthält. Dieser Dienst enthält eine Nettoarbeitszeit von 11,45 Stunden und fällt somit unter die Rahmenbedingungen der oben vorgestellten Regelung. Sollte mehr Nettoarbeitszeit anfallen als 12 Stunden, so muss z.B. auf zwei 13-Stunden-Schichten ausgewichen werden.

Sollte ein Arbeitgeber durch Bereitschaft verlängerte Arbeitszeiten angeordnet haben, ohne dass ABM durchgeführt wurde oder eine geforderte Betriebs- / Dienstvereinbarung nicht besteht, so werden die Arbeitszeiten von uns auf Basis der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes gewertet.

Zusätzlich zur Belastungsanalyse muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er alternative Arbeitszeitmodelle geprüft hat. Aus der Sicht der Behörde hat der Arbeitgeber zu diesem Zweck mindestens darzulegen, warum eine 24-Stunden-Schicht nicht durch zwei 13-Stunden-Schichten ersetzt werden kann, welche aus Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten wesentlich unkritischer zu bewerten sind. Der Wunsch der Beschäftigten nach 24-Stunden-Schichten kann dabei nicht als Kriterium angeführt werden.

### **3. Anordnung von Rufbereitschaft und Wegzeiten**

Rufbereitschaft darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass Arbeit zwar gelegentlich anfallen kann, die Zeiten ohne Arbeitsanfall aber die Regel sind (z.B. §15 (6b) BAT-KF: „..., wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.“).

Die Möglichkeit Rufbereitschaft anzuordnen ist dann gegeben, wenn bei mehr als 2/3 der Tage, an denen ein bestimmter Rufdienst angeordnet wird, kein Arbeitsanfall vorliegt. Der Arbeitgeber muss, um Rufbereitschaft anordnen zu können, nachweisen, dass die Voraussetzungen für Rufbereitschaft vorliegen und nicht Bereitschaftsdienst geboten ist.

Sollte der Rufdienst dann aber in Anspruch genommen werden, ist es unerheblich wie hoch der Anteil der Inanspruchnahme während dieses Tages ist. Rufdienste werden für Notfälle eingerichtet, die auch für Krankenhäuser nicht absehbar sind. Sollte ein Arzt z.B. zu einer Operation nach einem Verkehrsunfall mit Schwerverletzten herangezogen werden, kann keine Begrenzung der Inanspruchnahme an dem betroffenen Tag vorgenommen werden.

Wegezeiten im Rahmen einer Inanspruchnahme der Arbeitskraft eines im Rufdienst befindlichen Mitarbeiters sind bei Selbstfahrern i.d.R. als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu werten. Der Mitarbeiter begibt sich auf Weisung seines Arbeitgebers außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit zur Arbeitsstätte, um dort eine Arbeitsleistung zu erbringen.

### **4. Gewährung von Pausen bei Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden**

In den Tarifverträgen sind Pausenzeiten nicht explizit geregelt. Dort ist vielfach von den gesetzlich zu gewährenden Pausenzeiten die Rede. Eine Pausenzeit von 45 Minuten bei Arbeitszeiten bis zu 24 Stunden ist unseres Erachtens nicht ausreichend.

Auch wenn ein Arbeitnehmer während der Bereitschaft durchschnittlich zu 50 % nicht in Anspruch genommen wird, muss er die Möglichkeit haben, in einem Pausenfenster den vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort zu verlassen und seine Bereitschaft für die Dauer einer Pause zumindest in eine Rufbereitschaft zu wandeln, damit er z.B. in der Kantine eine Mahlzeit einnehmen kann. Dabei ist zu bedenken, dass ein nicht durchschnittlicher Tag eine Inanspruchnahme von theoretisch bis zu 100 % des Bereitschaftsdienstes bedeuten kann. Somit sind Vollarbeitszeiten von 13, 16, 18 oder sogar 24 Stunden möglich.

Die Bezirksregierung Düsseldorf verlangt von den Krankenhäusern, bei der Planung von Arbeitszeiten über 12 Stunden, vom Grundsatz her die Gewährung einer Pausenzeit von mindestens einer Stunde. Die Gefährdungsbeurteilung soll

Aussagen zu der notwendigen Pausenzeit bei dem geplanten Dienst machen und kann durchaus ergeben, dass aus der Sicht der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes auch längere Pausen notwendig sein können. Z.B. kann bei Bereitschaftsdiensten, die erfahrungsgemäß eine breite Verteilung der Inanspruchnahmen haben (häufiger auch mal 80 oder 90 %) die Pausengestaltung anders zu betrachten sein, als bei einer engen Verteilung der Inanspruchnahmen z.B. um 40 % +/- 5 %.

Bei Arbeitszeiten zwischen 10 und unter 12 Stunden, ist die Pausenlänge durch die Gefährdungsbeurteilung festzulegen. Ohne eine spezifische Betrachtung wird unsererseits 1 Stunde Pause gefordert, um dem verstärkten Ermüdungseffekt in späteren Stunden der Schicht gerecht zu werden.

#### **5. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Ausgleich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaft fällt (OptOut)**

Bei individueller Zustimmung des Einzelnen kann bei regelmäßiger Bereitschaft in erheblichem Umfang die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, auch ohne Ausgleich, über die 48 Stunden Grenze hinweg erhöht werden. Je nach Tarifvertrag kann dies derzeit bis zu 60 Stunden betragen.

Der europäische und in der Folge auch der deutsche Gesetzgeber sehen zunächst 48 Stunden durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit als Maximum vor. Auf dieser Basis setzt die Bezirksregierung Düsseldorf bei der Bewertung von Wochenarbeitszeitplanungen der Krankenhäuser eine Nettoarbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden an. Bei dieser Größe ist im ersten Ansatz davon auszugehen, dass sie langfristig von den Arbeitnehmern ohne Gesundheitsschäden bewältigt werden kann. Durch die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit soll insbesondere die Langzeitbelastungen gesenkt werden.

Entsprechend diesem ersten Ansatz ergibt sich, dass diese die 48 Stunden überschreitende vereinbarte Wochenarbeitszeit, z.B. 54 Stunden, keine aktive Zeit sein kann, in der Arbeitsleistung erbracht wird. Somit sind mindestens die 6 Stunden als inaktive Zeit des Ruhens während der Bereitschaft in die Planung einzubeziehen und der geforderte erhebliche Anteil an Bereitschaft ist darüber zu definieren.

Das hat zur Folge, dass je nachdem wie hoch die Bereitschaftsdienststufe ist, ein definiertes Minimum an Bereitschaft in der Woche geleistet werden muss, damit dabei 6 Stunden inaktive Zeit anfallen. Je höher die Bereitschaftsdienststufe ist, desto geringer ist der inaktive Anteil und desto höher ist somit der notwendige



Anteil an Bereitschaft in der Wochenplanung. Es reduziert sich dabei der zulässige Anteil an Vollarbeitszeit in der Woche. Bei OptOut 54 Stunden sind bei einem Stufe B Dienst dann ca. 8 Stunden Bereitschaft (15%) und entsprechend 46 Stunden Vollarbeit, bei einem D Dienst ca. 12 Stunden (22%) Bereitschaftsdienst, entsprechend 42 Stunden Vollarbeit, in der Woche (siehe Tabellen im Anhang 4) notwendig.

Die Tarifverträge sehen zum Teil Arbeitszeiten von regelmäßig bis zu 60 Stunden in der Woche vor. Diese Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um 12 Stunden gegenüber der Grundnorm, stellt zunächst ohne weitere Differenzierung eine ernsthafte Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, durch mangelnde Regenerationszeiten bei intensiver Belastung, dar und ist allein durch die Festlegung einer Nettoarbeitszeit von 48 Stunden wie im ersten Ansatz nicht zu kompensieren. Es bedarf an dieser Stelle eines erweiterten Ansatzes, um die Belastungen zu reduzieren.

Der Erhöhung noch weiter über 54 Stunden hinaus, kann zur Sicherung des Gesundheitsschutzes nur begegnet werden, indem als zweiter Schritt die zulässige wöchentliche Nettoarbeitszeit von 48 Stunden reduziert wird. Während sich bei der täglichen Arbeitszeit, bei steigender Belastung die Schichtzeit zum Ausgleich entsprechend reduzierte, muss sich bei steigender Wochenarbeitszeit der Anteil des Ruhens während der Bereitschaft entsprechend erhöhen. Der Anteil an inaktiver Zeit während des Bereitschaftsdienstes ist hierbei die einzige Variable die beeinflusst werden kann, um den Gesundheitsschutz in der Planung zu berücksichtigen.

Bei Erhöhung der Wochenarbeitszeiten über 54 Stunden hinaus, z.B. auf 58 Stunden, ist die Differenz zusätzlich von der planungsseitig zulässigen Nettoarbeitszeit von 48 Stunden abzuziehen. So ergibt sich bei einem OptOut von 58 Stunden, eine Nettoarbeitszeit von 44 Stunden. Die Differenz von 14 Stunden ist als inaktive Zeit während der Bereitschaft zu planen. Die Abhängigkeiten von der Inanspruchnahme ergeben sich wie im ersten Ansatz.

Die zugehörigen Berechnungen und Grenzbetrachtungen finden sich im Anhang.

Als Folgerung der Belastungsanalyse bei hoch belastenden Tätigkeitsprofilen, können beim konkreten Einzelfall aber auch engere Regelungen angezeigt sein.

## **6. Gestaltung von Dienstvereinbarungen**

Der LASI ist gemäß seiner Anlage zu TOP 9.2 der 48. Sitzung unter der lfd. Nr. 19 der Auffassung, dass die Tariföffnungsklausel des § 7 ArbZG die Tarifpartner lediglich ermächtigen, an die Stelle konkreter gesetzlich geregelter Mindest- oder



Höchstwerte, ebenfalls konkrete Werte durch Tarifverträge zu setzen. Die Konkretisierung kann auch durch eine Betriebsvereinbarung erfolgen.

Die Formulierungen in Tarifverträgen und nachfolgend damit auch der Betriebsvereinbarungen müssen also in ihrem Konkretisierungsgrad dazu geeignet sein, die Grundnorm zu ersetzen, welche neben der Flexibilisierung die Wahrung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vorsieht.

Die Ausgestaltung einer betrieblichen Vereinbarung sollte mindestens folgende Ansprüche erfüllen:

- Die tarifvertragliche Grundlage muss zu erkennen sein
- Die Klinik bzw. die Station für den diese Regelung gelten soll muss eindeutig und differenziert genannt sein
- Die Vereinbarung soll erkennen lassen, dass die tarifvertraglich geforderten Voraussetzungen erfüllt wurden. Dies betrifft die Merkmale:
  - o Liegt ab dem angeordneten Zeitpunkt tatsächlich Bereitschaftsdienst einer der festgelegten Stufe vor (Ermittlung der Inanspruchnahme)
  - o Wurden alternative Arbeitszeitmodelle geprüft und beurteilt
  - o Wurde eine Belastungsanalyse durchgeführt und beurteilt
  - o Sind ggf. Maßnahmen des Gesundheitsschutzes definiert worden
- Die Regelung muss die konkrete Ausgestaltung der Dienstplanung erkennen lassen, ohne dass eine weitere Interpretation notwendig ist

## 7. Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten

### Werktägliche Arbeitszeit:

Die Arbeitszeiten sind nach § 16 Abs. 2 ArbZG aufzuzeichnen, sobald acht Stunden am Werktag überschritten sind. So müssen die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten dokumentiert und diese Aufzeichnungen min. zwei Jahre aufbewahrt werden.

An Sonn- und Feiertagen ist die Aufzeichnung der Arbeitszeit ab der ersten Minute durchzuführen.

### Bereitschaftsdienste:

Bei der Ermittlung der Bereitschaftsdienstschwellen, müssen zur Planung und Einstufung der Bereitschaftsdienste, die Einsatzzeiten dokumentiert werden. So kann festgestellt werden, wann der Bereitschaftsdienst tatsächlich beginnt und die Regelarbeit aufhört und um welche Stufe des Bereitschaftsdienstes es sich handelt.

Diese Aufzeichnungen sollten mindestens über drei Monate geführt werden, um einen repräsentativen Zeitraum als Bestimmungsgrundlage zu haben.

#### Rufbereitschaft:

Die Arbeitszeit während der Inanspruchnahme bei einer Rufbereitschaft (inklusive Wegzeiten) ist zu dokumentieren, da die werktägliche Arbeitszeit, die über acht Stunden hinausgeht, aufzuzeichnen ist. In der Regel finden Rufdienste im Anschluss an die Regeldienste statt, so dass die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden bei einer Inanspruchnahme während des Rufdienstes schon überschritten wird. Des Weiteren ist diese Aufzeichnung von Nöten, um festzustellen, ob eine zusammenhängende Ruhezeit von min. 5,5 Stunden gewährt wurde.

### **8. Gewährung von 15 beschäftigungsfreien Sonntagen im Jahr**

Durch die sonntäglichen Bereitschaftsdienste ist insbesondere darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter im Jahr 15 beschäftigungsfreie Sonntage erhalten (§ 11 Abs. 1 ArbZG). Der beschäftigungsfreie Tag nach einem 24-Stunden-Bereitschaftsdienst ist nicht zu den 15 jährlich zu gewährenden Sonntagen zu rechnen, da es sich dabei lediglich um die Ruhezeit (min. 11 Stunden) nach dem geleisteten Bereitschaftsdienst handelt. Ebenso stellen die beschäftigungsfreien Tage nach 24-Stunden-Bereitschaftsdiensten an anderen Wochentagen keinen Ersatzruhetag i.S. von § 11 Abs. 3 ArbZG für einen gearbeiteten Sonntag dar.