



Deutscher Evangelischer
Krankenhausverband e.V.

VdDD

Verband diakonischer Dienstgeber
in Deutschland



Neue Arbeitszeitmodelle im Krankenhaus

Hannover, 20. Juni 2006

Tagungsbericht

Impressum

Verband diakonischer Dienstgeber

in Deutschland (VdDD)

Altensteinstraße 51

14195 Berlin

Tel. 030 / 88 47 17 00

Fax 030 / 88 47 17 055

kontakt@v3d.de

www.v3d.de

Copyright © 2006 VdDD

Alle Rechte vorbehalten. Der Inhalt dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung des VdDD nicht vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt auch die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie sowie die Aufnahme in elektronische Medien (Datenbanken, CD-Rom, Disketten, Internet usw.) (§§ 53, 54 UrhG).

Inhalt

Einführung	5
-------------------------	----------

Dr. Norbert Manterfeld

Arbeitszeitrecht und Arbeitszeitorganisation in Evangelischen Krankenhäusern.....	9
--	----------

Lars Herrmann

Gestaltungsoptionen: Bereitschaftsdienst- modelle im Krankenhaus.....	15
--	-----------

Dr. Rainer Prönneke

Impuls: Die Rolle des Chefarztes im Spannungsfeld zwischen „Unternehmen Krankenhaus“ und seinem ärztlichen Selbstverständnis	23
---	-----------

Hans-Joachim Hunfeld

Best Practice: Umsetzung der Neuregelungen im Evangelischen Krankenhaus Oldenburg	25
--	-----------

Anhang

Arbeitsrechtliche Bestimmungen zur Regelung von Arbeitszeit	31
--	-----------

Einführung

Im Zuge der Neufassung des Arbeitszeitgesetzes vom 1.1.2004 zählen Bereitschaftsdienste im Sinne des Gesundheitsschutzes vollumfänglich zur Arbeitszeit. Vor allem Krankenhäuser, mit ihrem großen Anteil an ärztlichen Bereitschaftsdiensten, sind vor diesem Hintergrund gefordert, neue Arbeitszeitmodelle einzuführen. Denn vielfach entsprechen die bestehenden Modelle nicht den reformierten Arbeitszeitbestimmungen, die zum 1.1.2007 umgesetzt sein müssen. Dabei ist grundsätzlich zu beachten, dass das Arbeitszeitgesetz keinerlei vergütungsrechtlichen Regelungen trifft.

"Neue Arbeitszeitmodelle im Krankenhaus" lautete der Titel der Fachtagung, mit der der VdDD und der DEKV gemeinsam mit den Verantwortlichen aus evangelischen Krankenhäusern - Ärzten wie Verwaltungsangehörigen - die arbeitszeit- und tarifrechtlichen Grundlagen zur Umstellung der Bereitschaftsdienstmodelle erörterten sowie konkrete Lösungsoptionen darlegten.

Sowohl die Vorträge als auch die anschließenden Diskussionsrunden machten folgende grundsätzliche Punkte deutlich:

Die Handlungsoptionen, die sich für Krankenhäuser nach den reformierten gesetzlichen Bestimmungen ergeben, sind vielfältig, so der Arbeitszeitexperte Lars Herrmann von der Berliner Beratungsfirma Dr. Hoff Weidinger Herrmann. Voraussetzung ist allerdings, dass auf tariflicher Ebene von den im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht wird. In diesem Fall¹ sind Krankenhäuser in der Lage, die Dienste und Arbeitszeiten ihrer Ärztinnen und Ärzte so zu regeln, dass sie den wichtigsten Voraussetzungen für ein funktionierendes Arbeitszeitmodell entsprechen:

- **Kostenneutralität für den Träger**
- **Einkommensneutralität für die Beschäftigten**
- **sozialverträgliche Arbeitszeiten**
(aus den beiden letzten Punkten resultiert gleichbleibende bzw. erhöhte Mitarbeitenden-Zufriedenheit)
- **Gesetzeskonformität**
- **Kongruenz zu betrieblichen Abläufen**

Als Richtwert kann davon ausgegangen werden, dass im Geltungsbereich der genannten reformierten Tarife auf Stationen, die nach den bestehenden Modellen in 24-Stunden-Schichten betrieben werden, bestehende Personalres-

¹ Im Geltungsbereich folgender kirchlicher Tarife ist das bislang geschehen: AVR DW-EKD, KDAVO des DW Hessen-Nassau, AVR der Konföderation Niedersachsen sowie AVR-Sachsen.

sources nicht aufgestockt werden müssen. Für Lars Herrmann steht fest: "Der 24-Stunden-Betrieb auf einer Station mit 3,75 Vollkräften im Modulsystem ist problemlos zu bewerkstelligen."

Die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle ist mit überschaubaren Mitteln und innerhalb eines knappen Zeitrahmens möglich. Hans-Joachim Hunfeld, im Evangelischen Krankenhaus Oldenburg für die Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells verantwortlich, zeigte auf, wie sich innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten ein effizientes, kostenneutrales System etablieren lässt, dass auch den Belangen der Mitarbeitenden voll entspricht.

Positiv aus Sicht vieler Ärzte ist an der anstehenden Systemumstellung, dass sie bei der gesetzeskonformen Neuregelung der Arbeitszeit keine Vergütungsverluste erwarten müssen. Das gilt insbesondere für Mediziner mit einem hohen Bereitschaftsdienstanteil und bei der Anwendung der sog. "Opt-Out-Regelung", die allerdings tariflich vorgesehen sein muss (vgl. Beitrag Dr. Manterfeld, S. 10f.).

Die für viele Ärzte sensible Frage "Was wird aus meinen unständigen Bezügen?" gleich zu Projektbeginn zu klären, empfiehlt Hans-Joachim Hunfeld: „Die Betroffenen überschätzen in der Regel die tatsächliche Höhe der unständigen Bezüge deutlich“, so Hunfelds Erfahrung. Das liege nicht zuletzt an deren mangelnder Transparenz. Entsprechend positiv fällt das Urteil über die Modalitäten neuer Bereitschaftsdienstformen aus - wenn den Betroffenen deutlich wird, dass sie keine Entgeltkürzungen zu erwarten haben, so das Fazit Hunfelds.

Die zum 1.1.2007 anstehende Systemumstellung bietet die Chance für einen Paradigmenwechsel innerhalb des Krankenhauses. "Im Zuge der Einführung neuer Arbeitszeitsysteme wird Kultur, Führung und Organisation im Krankenhaus einer kritischen Bestandsanalyse unterzogen werden", prognostizierte der Chefarzt des Marienstifts Braunschweig, Dr. Rainer Prönneke. Althergebrachte Strukturen und Vorstellungen stünden zwangsweise zur Disposition, mit nicht unerheblichen Folgen für die Betriebsorganisation und die Effizienz des gesamten Krankenhausbetriebs. Die Ansicht vieler Chefärzte, alle Kräfte zu jeder Zeit abrufbar "an Bord haben" zu müssen, wird aus Sicht der Podiumsteilnehmer der Vergangenheit angehören.

Die betriebliche Ressource "ärztliche Arbeitszeit" wird durch die neuen Bestimmungen verknappt und wertvoller. Gleichzeitig führt die Einführung neuer Arbeitszeitsysteme zu mehr Transparenz bei innerbetrieblichen Prozessen und Strukturen. Für die Krankenhäuser bietet sich so die Chance, im Zuge von Effizienzsteigerungen erhebliches Einsparpotenzial zu heben. Auch andere organisationstechnische Aspekte fänden plötzlich Beachtung. So hält es etwa Dr. Prönneke für möglich, dass fachübergreifende Bereitschaftsdienste als sinnvolle Alternative für Häuser einer bestimmten Größe in Betracht gezogen werden.

Die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle für Ärzte kann sich zudem positiv auf andere Dienste im Krankenhaus auswirken. Im Zuge der notwendigen Reorganisation wird es nicht nur zu einer Neuordnung der pflegerischen Leistungen und "arztferneren" Tätigkeiten kommen. Weitreichende, bislang von Ärzten versehene Aufgaben könnten von der Pflege übernommen werden. Die anstehenden Veränderungen haben also auch hier Hebelwirkung an verkrusteten Strukturen.

Es wurde allerdings auch deutlich, dass die Zufriedenheit der Patienten als Grundlage der Arbeit an evangelischen Krankenhäusern bei den anstehenden Reformen nicht leiden darf. Schichtdienste etwa dürfen die Kontinuität ärztlicher Versorgung nicht weiter beeinträchtigen. Sonst wird auf Patientenseite schnell der Vorwurf laut, man habe es jeden Tag mit einem neuen Arzt zu tun. "Da ist schnell Schluss mit der Patientengeduld," weiß der Mediziner Prönneke. Hinzu kommt, dass Ablaufpläne, die wirtschaftlichen Anforderungen entsprechen, nicht immer deckungsgleich mit den Anforderungen und Wünschen von Patienten oder Angehörigen sind - auch das kann zu einer Verschlechterung der Zufriedenheit der "Kunden" führen.

"Wir denken Prozesse zu stark vom System und unseren Berufen her und weniger von den Bedürfnissen der Patienten", kritisierte Dr. Prönneke auch den eigenen Stand. Wer das nicht ändert, sägt am eigenen Ast. Denn zufriedene Patienten sind ein hohes wirtschaftliches Gut als Multiplikator und Werbeträger eines Krankenhauses - ganz abgesehen davon, dass evangelische Krankenhäuser schon aus ihren christlichen Grundsätzen heraus eine besondere Hinwendung zum Patienten leben sollten. So steht der Arzt auch weiterhin im Spannungsfeld zwischen seinem ärztlichen Selbstverständnis und den wirtschaftlichen Zwängen des Krankenhausbetriebes, wie sich aus dem Vortrag des Braunschweiger Chefarztes eindrucksvoll ergab.

Arbeitszeitrecht und Arbeitszeitorganisation in Evangelischen Krankenhäusern

Dr. Norbert Manterfeld

Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD)

Seit dem 1. Januar 2004 gilt ein neues Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Danach zählen Bereitschaftsdienste nicht mehr zur Ruhezeit, sondern – unabhängig vom Grad der Arbeitsbeanspruchung – im Sinne des Gesundheitsschutzes vollumfänglich zur Arbeitszeit. Nach einer Verlängerung der Umsetzungsfrist um ein Jahr - ursprünglich sollte die Arbeitszeitorganisation der Krankenhäuser schon zum Jahreswechsel 2005/6 den neuen gesetzlichen Vorgaben entsprechen - müssen nun spätestens zum 1. Januar 2007 gesetzeskonforme Arbeitszeitmodelle umgesetzt sein.

Für Krankenhäuser stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang es weiterhin möglich bzw. sinnvoll ist, auf Bereitschaftsdienste zurückzugreifen bzw. welche Optionen bei der Gestaltung der Arbeitszeit künftig zur Verfügung stehen. Den Rahmen geben dabei die Bestimmungen des ArbZG vor, bzw. die in der jeweiligen Einrichtung geltenden tariflichen Regelungen. Denn gemäß ArbZG sind Abweichungen von der gesetzlich vorgeschriebenen Höchst Arbeitszeit nur auf Basis von tariflichen Regelungen möglich (§ 7 ArbZG ("abweichende Regelungen")).

Das „Arbeitszeitmodell“ des Arbeitszeitgesetzes

Das ArbZG ordnet mit Blick auf arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse an, dass die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten darf. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist möglich, wenn innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden beträgt.

Das ArbZG geht vom individuellen Werktag des jeweiligen Arbeitnehmers aus, der mit der Aufnahme der Arbeit beginnt und 24 Stunden später endet. Bei einem Arbeitsbeginn um 8 Uhr 30 endet der Werktag für einen Arbeitnehmer also um 8 Uhr 30 des nächsten Kalendertages, ganz gleich um welchen Wochentag es sich handelt. Nach Beendigung der Arbeit stehen dem Mitarbeitenden elf Stunden Ruhezeit zu.

Auf dieser engen gesetzlichen Basis könnte der 24-Stundenbetrieb eines Krankenhauses durch ein Arbeitszeitmodell mit drei versetzten Schichten zu je acht Stunden organisiert werden. Das bisher im Krankenhausbereich übli-

che Einschichtmodell mit acht Stunden Vollarbeitszeit und anschließendem 16-stündigen Bereitschaftsdienst wäre hingegen nicht mehr zulässig.

Öffnungsmöglichkeiten des ArbZG für tarifliche Gestaltung

Das ArbZG lässt es zu, dass tarifliche Regelungen längere werktägliche Arbeitszeiten vorsehen. Voraussetzung dafür ist, dass Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Maße in die Arbeitszeit fallen. Arbeitszeitmodelle mit hohen Bereitschaftsdienstanteilen sind also auf Basis entsprechender Tarifregelungen weiterhin möglich. Das ArbZG ermöglicht sogar tarifliche Regelungen, die eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit (mit erheblichem Bereitschaftsdienstanteil) ohne Zeitausgleich vorsehen. Dazu muss der Arbeitnehmer allerdings seine schriftliche - mit einer Frist von 6 Monaten widerrufliche - Einwilligung geben und es muss sichergestellt sein, dass die Gesundheit des Arbeitnehmers nicht gefährdet wird (§ 7 Abs. 2 a i.V.m. Abs. 7 ArbZG, sog. „opt out“). Damit würden sich tiefgreifende Einschnitte in die Arbeitszeitorganisation erübrigen.

Maximal mögliche werktägliche Arbeitszeit auf Basis tariflicher Regelung:		
„normale“ Arbeitszeit	8 Std. (§ 3 ArbZG)	Kein Zeitausgleich notwendig! (§ 7 Abs. 7 ArbZG)
Arbeitszeit in Form von Bereitschaftsdienst	16 Std. (§ 7 Abs. 2a ArbZG)	
Ruhezeit	11 Std. (§ 7 Abs. 9 ArbZG)	

Abweichende tarifliche Regelungen

Entsprechende tarifliche Bestimmungen haben jedoch bislang nur teilweise Eingang in die Tarifwerke gefunden, die evangelische Krankenhäuser anwenden. Regelungen zur Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit gemäß ArbZG wurden in folgenden Tarifwerken geschaffen:

- Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW-EKD)
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Besonderer Teil Krankenhäuser (TVöD-BT-K)
- Eckpunkte eines Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und ver.di bzw. Eckpunkte eines Tarifvertrages für Ärzte an Universitätskliniken zwischen Marburger Bund und TdL
- Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) des DW Hessen-Nassau
- AVR der Konföderation Niedersachsen (AVR-K)
- AVR-Sachsen (Übernahme der DW-EKD-Regelung)

Diese tariflichen Regelungen sehen jeweils unterschiedliche Voraussetzungen für eine **Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit mit Zeitausgleich** vor. Anwender der AVR DW-EKD etwa können die tägliche Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden durch Bereitschaftsdienst ohne eine entsprechende Dienstvereinbarung auf bis zu 16 Stunden verlängern. KDAVO-Anwender hingegen benötigen bereits für die Verlängerung auf 12 Stunden eine Dienstvereinbarung. Anwender der AVR-K und des TVöD-BT-K wiederum können zwar ohne Dienstvereinbarung die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängern, dies jedoch nur bei den im Krankenhausbereich eingeschränkt anzutreffenden Bereitschaftsdiensten der Stufen A (Arbeitsleistung 0 bis 10 Prozent) und B (Arbeitsleistung zwischen 10 und 25 Prozent). Die Vereinbarungen zwischen TdL und der Gewerkschaft ver.di einerseits sowie zwischen TdL und der Gewerkschaft Marburger Bund andererseits unterscheiden sich nur geringfügig von den Ergebnissen des TVöD-BT-K. Insbesondere sehen sie die Möglichkeit von 12-Stunden-Vollarbeitsschichten ohne Bereitschaftsdienstanteile vor. Zum Ausgleichszeitraum bei 24-Stunden-Diensten mit erheblichen Bereitschaftsdienstanteilen treffen die zwischen der Gewerkschaft ver.di bzw. dem Marburger Bund und der TdL vereinbarten Eckpunkte im Unterschied zum TVöD-BT-K keine Aussage. Deshalb ist - vorbehaltlich abschließender tariflicher Regelungen - von dem gesetzlichen Ausgleichszeitraum des § 3 ArbZG auszugehen (6 Kalendermonate).

Auch die Ausgestaltung der **Verlängerungsmöglichkeiten ohne Zeitausgleich** („opt out“ § 7 Abs. 2a i.V.m. § 7 Abs. 7 ArbZG) gestaltet sich in den genannten Tarifwerken unterschiedlich. AVR DW-EKD-Anwender können die werktägliche Arbeitszeit ihrer Beschäftigten bei Bereitschaftsdienst auf bis zu 24 Stunden ohne Zeitausgleich verlängern, die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei jedoch 58 Stunden nicht überschreiten. Die AVR-K und der TVöD-BT-K sehen eine entsprechende Verlängerungsmöglichkeit nur bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B vor, während bei den für den Krankenhausbereich relevanteren Stufen C (Arbeitsleistung zwischen 25 und 40 Prozent) und D (Arbeitsleistung zwischen 40 und 49 Prozent) die Arbeitszeit lediglich auf durchschnittlich 54 Stunden verlängert werden darf. Die zwischen der Gewerkschaft ver.di und der TdL bzw. dem Marburger Bund und der TdL vereinbarten Eckpunkte unterscheiden sich hinsichtlich der „opt out“-Bestimmungen nur formal von der TVöD-BT-K-Regelung, indem sie die Bereitschaftsdienststufen A und B zur Stufe I und die Stufen C und D zur Stufe II zusammenfassen.

Tarifliche Regelungen individueller werktätiglicher Höchstarbeitszeit in Ev. Krankenhäusern

Anzahl Stunden	AVR DW-EKD	KDAVO	AVR-K	Eckpunkte TdL / ver.di (Unikliniken)	Eckpunkte TdL / Marburger Bund (Unl.-Ärzte)	TVöD - BT-K
8	Regelfall = ArbZG	Regelfall = ArbZG	Regelfall = ArbZG	Regelfall = ArbZG	Regelfall = ArbZG	Regelfall = ArbZG
< 10	Verlängerung mit Ausgleichszeitraum 1 Jahr*; DV nicht erforderlich	Verlängerung mit Ausgleichszeitraum 1 Jahr; DV nicht erforderlich	Keine tarifliche Regelung (gesetzliche Verlängerung mit Ausgleichszeitraum 6 Monate; § 3 S.2 ArbZG)	Keine tarifliche Regelung = ArbZG	Keine tarifliche Regelung = ArbZG	Keine tarifliche Regelung = ArbZG
> 10	Verlängerung / Arbeitsbereitschaft; mit Ausgleichszeitraum 1 Jahr; DV erforderlich	Verlängerung auf bis zu 12 h; Ausgleichszeitraum 1 Jahr; Begrenzung: 10 h nicht öfter als 7mal / Monat; DV erforderlich	Verlängerung auf bis zu 13 h in BD-Stufen C u. D; Ausgleichszeitraum 1 Jahr; DV nicht erforderlich	12 h-Schichten ohne BD Begrenzung: 4mal hintereinander, 8mal / 2 Wochen; DV nicht erforderlich	12 h-Schichten ohne BD; Begrenzung: 4 mal hintereinander, 8mal / 2 Wochen; DV nicht erforderlich	Verlängerung auf bis zu 13 h in BD-Stufen C und D; Ausgleichszeitraum 1 Jahr; DV nicht erforderlich
< 16	Verlängerung / BD; Begrenzung: ≤ 8 Einsätze / Monat; maximal 72 Einsätze / Jahr	Keine gesonderte Regelung	Verlängerung auf bis zu 16 h; Begrenzung: Nur in BD-Stufen A u. B; Ausgleichszeitraum 1 Jahr; DV nicht erforderlich	Keine gesonderte Regelung	keine gesonderte Regelung	Verlängerung auf bis zu 16 h; Begrenzung: Nur in BD-Stufen A und B; Ausgleichszeitraum 1 Jahr; DV nicht erforderlich
< 24	1.) Verlängerung mit verkürztem Ausgleichszeitraum (6 Monate); Belastungsanalyse; Gesundheitsschutz; Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle erforderlich; DV erforderlich; Begrenzung: Ruhezeit 24 h 2.) Verlängerung auf Basis von „Opt out“; Begrenzung: ø ≤ 58 h / Woche im Jahr	Verlängerung auf Basis von „Opt out“; Begrenzung: ø ≤ 48 h / Woche im Jahr	1.) Verlängerung mit Ausgleichszeitraum 1 Jahr; Zustimmungserfordernis Arbeitnehmer; Belastungsanalyse; Gesundheitsschutz; Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle; DV erforderlich 2.) Verlängerung unter Voraussetzungen wie oben Ziffer 1, aber auf Basis von „Opt out“ (ohne Ausgleichszeitraum); Begrenzung: BD-Stufen A u. B (0 bis 25 Prozent): ø ≤ 58 h / Woche im Jahr BD-Stufen C u. D (25 bis 49 Prozent): ø ≤ 54 h / Woche im Jahr	- Uniklinik-Ärzte: 1.) Verlängerung mit Ausgleichszeitraum 6 Monate, aber ohne Prüfung alt. Arbeitszeitmodelle; Belastungsanalyse Maßnahmen Gesundheitsschutz; DV nicht erforderlich 2.) „Opt out“ (Verlängerung ohne Ausgleich) mit Belastungsanalyse, Gesundheitsschutz; Prüfung alt. Arbeitszeitmodelle; Begrenzung: BD-Stufe I (0 bis 25 Prozent): ø ≤ 58 h / Woche im Jahr BD-Stufe II (25 bis 49 Prozent): ø ≤ 54 h / Woche im Jahr - Sonstige Uniklinikbeschäftigte: wie oben Ärzte, aber beschränkt auf Ziffer 2.) „Opt out“	1.) Verlängerung mit Ausgleichszeitraum 6 Monate und Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle; Belastungsanalyse Maßnahmen Gesundheitsschutz; DV nicht erforderlich 2.) „Opt out“ (Verlängerung ohne Ausgleich) mit Belastungsanalyse, Gesundheitsschutz; Prüfung alt. Arbeitszeitmodelle; Begrenzung: BD-Stufe I (0 bis 25 Prozent): ø ≤ 58 h / Woche im Jahr BD-Stufe II (25 bis 49 Prozent): ø ≤ 54 h / Woche im Jahr	1.) Verlängerung mit Ausgleichszeitraum 1 Jahr; Belastungsanalyse; Gesundheitsschutz; Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle sowie DV erforderlich 2.) Verlängerung unter Voraussetzungen wie oben Ziffer 1, aber auf Basis von „Opt out“ (ohne Ausgleichszeitraum); Begrenzung: BD-Stufen A u. B (0 bis 25 Prozent): ø ≤ 58 h / Woche im Jahr BD-Stufen C u. D (25 bis 49 Prozent): ø ≤ 54 h / Woche im Jahr

gemeint ist jeweils Kalenderjahr, Kalendermonat.
DV = Dienstvereinbarung; BD = Bereitschaftsdienst; h = Stunden.

Bewertung und Ausblick

Der im Arbeitszeitgesetz geschaffene Spielraum zur tariflichen Gestaltung der werktäglichen Arbeitszeit kommt in den von evangelischen Krankenhäusern angewandten Tarifen in unterschiedlich starkem Maße zur Geltung. Teilweise werden vom ArbZG für tarifliche Regelungen nicht verlangte und damit unnötig hohe Hürden für die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit aufgestellt. Die von den gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen abweichenden Tarife ermöglichen es ihren Anwendern aber in der Regel auch im Rahmen des reformierten Arbeitszeitgesetzes, eine flexible Dienstplangestaltung mit Bereitschaftsdiensten beizubehalten.

In einer prekären Situation befinden sich demgegenüber Anwender der regionalen Tarife, die noch keine Regelung zur Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit enthalten²: Sie sind gezwungen, ihre Arbeitszeitorganisation an dem eingegrenzten Arbeitszeitmodell des Arbeitszeitgesetzes auszurichten und stehen dabei noch dazu unter hohem Zeitdruck. Schließlich muss die Anpassung spätestens zum Jahreswechsel abgeschlossen sein und erfordert einen erheblichen organisatorischen Vorlauf. Kommt es dann doch noch zu einer Änderung der Tarife, müsste die Arbeitszeitorganisation abermals überprüft und gegebenenfalls verändert werden. Die betreffenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind deshalb dringend dazu aufgerufen, schnellstmöglich Arbeitsrechtsregelungen zu beschließen, die die Gestaltungsoptionen des Arbeitszeitgesetzes voll ausschöpfen.

² Bislang nicht geändert wurden die regionalen Arbeitsvertragsrichtlinien der DW Baden, Bayern, Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Kurhessen-Waldeck, Mitteldeutschland und Württemberg, sowie der große Bereich des Bundesangestelltentarifvertrages Kirchliche Fassung (BAT-KF) der DW Rheinland, Westfalen und Lippe.

Gestaltungsoptionen: Bereitschaftsdienstmodelle im Krankenhaus

Lars Herrmann

Arbeitszeitberatung Dr. Hoff Weidinger Herrmann, Berlin

Derzeit behindern in vielen Krankenhäusern noch rechtliche Unsicherheiten die Neugestaltung der Bereitschaftsdienste. Dies liegt nicht nur an der bis Ende 2006 verlängerten Übergangsfrist (gemäß § 25 ArbZG) und der auch hierdurch genährten Erwartung, auf EU-Ebene werde die vor mehr als fünf Jahren durch den EuGH ausgelöste Entwicklung in Richtung „Bereitschaftsdienst = Arbeitszeit“ doch noch wieder zurückgedreht. Auch Krankenhäuser mit Tarifverträgen, in denen die gesetzlichen Spielräumen gemäß § 7 ArbZG genutzt wurden, sind von dieser Unsicherheit betroffen.

In der rechtlichen Diskussion wird meist übersehen, dass die in Teilen der Diakonie praktizierten (BAT angelehnten-) Bereitschaftsdienstregelungen schon derzeit in vielen Fällen rechtlich problematisch sind: wenn sie zu regelmäßigen Überschreitungen der 10 Stunden Höchstarbeitszeit pro Tag durch "Hineinarbeiten" in den Bereitschaftsdienst – mitunter bis in die Nachtstunden – führen. In solchen Fällen hilft es auch nicht, wenn die 49 Prozent Höchstanspruchnahme-Quote im Durchschnitt noch erreicht wird. Zudem hat das Bundesarbeitsgericht in seinem jüngsten Urteil entschieden, dass bei Alt-Tarifverträgen die Arbeitszeit einschließlich Bereitschaftsdienst 48 Stunden pro Woche im 12-Monatsdurchschnitt nicht überschritten werden darf, weil entgegen einem weit verbreiteten Verständnis die 48-Stunden-Grenze von der Übergangsfrist des ArbZG gerade nicht erfasst ist.

Umso mehr kommt es nun darauf an, gerade für die Ärzte interessante Modelle zu entwickeln. Die neuen Regelungen im TVöD eröffnen hierfür einige positive Perspektiven. In dem für viele Beteiligte ungewohnten Gestaltungsfeld fehlt es jedoch häufig an methodischem Grundwissen bei der Neugestaltung der Bereitschaftsdienstorganisation. Dies behindert nach meiner Beobachtung die Ausbreitung neuer Modelle jenseits des herkömmlichen Regeldienst-Bereitschaftsdienst-Schemas auch dort, wo über die rechtliche Beurteilung Einvernehmen besteht.

In vier Schritten zum Modellentwurf

Das methodische Instrumentarium, das benötigt wird, um neue Bereitschaftsdienste zu konstruieren, ist sehr leicht überschaubar: In wenigen Schritten gelangt man mit ihm zum passenden Modell. Exemplarisch und etwas ver-

einfacht soll dies am Beispiel einer Klinik für Innere Medizin in einem Haus der Grund- und Regelversorgung in Norddeutschland gezeigt werden. Natürlich sind die Anforderungen in der Realität komplexer – es müssen arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, Qualifikationsrestriktionen, Probleme mit der Einhaltung der Regeldienstdauer etc. berücksichtigt werden. Zur Einführung in die erforderlichen methodischen Grundkenntnisse reichen jedoch wenige Eckpunkte aus.

In unserer Beispiel-Abteilung teilen sich bislang acht Assistenzärzte einen konventionellen Bereitschaftsdienst der Stufe D mit Freizeitausgleich am Folgetag. Der den Freizeitausgleich übersteigende Teil wird gesondert vergütet, was zu unständigen Bezügen in Höhe von insgesamt ca. 74.000 Euro pro Jahr führt.

Das Ziel in dieser Abteilung war es nun, mit dem TVöD-Grundmodell (täglich maximal 13 Stunden Arbeitszeit mit darin maximal 8 Stunden Vollarbeit und wöchentlich maximal 48 Stunden im Jahresdurchschnitt) auszukommen, hierbei jedoch die bisherigen Zusatz-Vergütungen der Mitarbeiter jedenfalls im Abteilungsdurchschnitt möglichst zu erhalten. Längere als 13-stündige Dienstdauern (von bis zu 24 Stunden) sind gemäß TVöD nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, zu denen insbesondere die Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle gehört, so dass schon aus diesem Grunde zunächst geprüft werden muss, ob eine tragfähige Alternative zu längeren Bereitschaftsdiensten gefunden werden kann (was übrigens in der Regel der Fall ist!).

Der Weg zum neuen Modell umfasst vier Schritte:

- 1. Entwicklung der Dienststruktur**
- 2. Prüfung der Arbeitszeit-Gesamtbilanz**
- 3. Arbeitszeitschutz-Check**
- 4. Vergütungs-Check**

Schritt 1: Entwicklung der Dienststruktur

Im ersten Schritt wird die zukünftige Dienststruktur entworfen: Da der Regeldienst standardmäßig von 7:30 bis 15:45 Uhr bzw. – für zwei Ärzte zeitlich versetzt – von 9:00 bis 17:15 Uhr (je 7,7 Stunden Arbeitszeit zuzüglich 33 Minuten Pausenzeit) reichen soll, muss der Nachtdienst unter Berücksichtigung der Übergabezeit am Morgen bis 8:00 Uhr gehen. Bei Ausschöpfung der 13 Stunden Höchstdienstdauer (inklusive der gesetzlichen Pausenzeit) ergibt sich daraus ein Dienstbeginn von 19:00 Uhr, also eine Dienstzeit von 19:00 bis 8:00 Uhr, die hier an allen Tagen Montag bis Sonntag unterstellt wird.

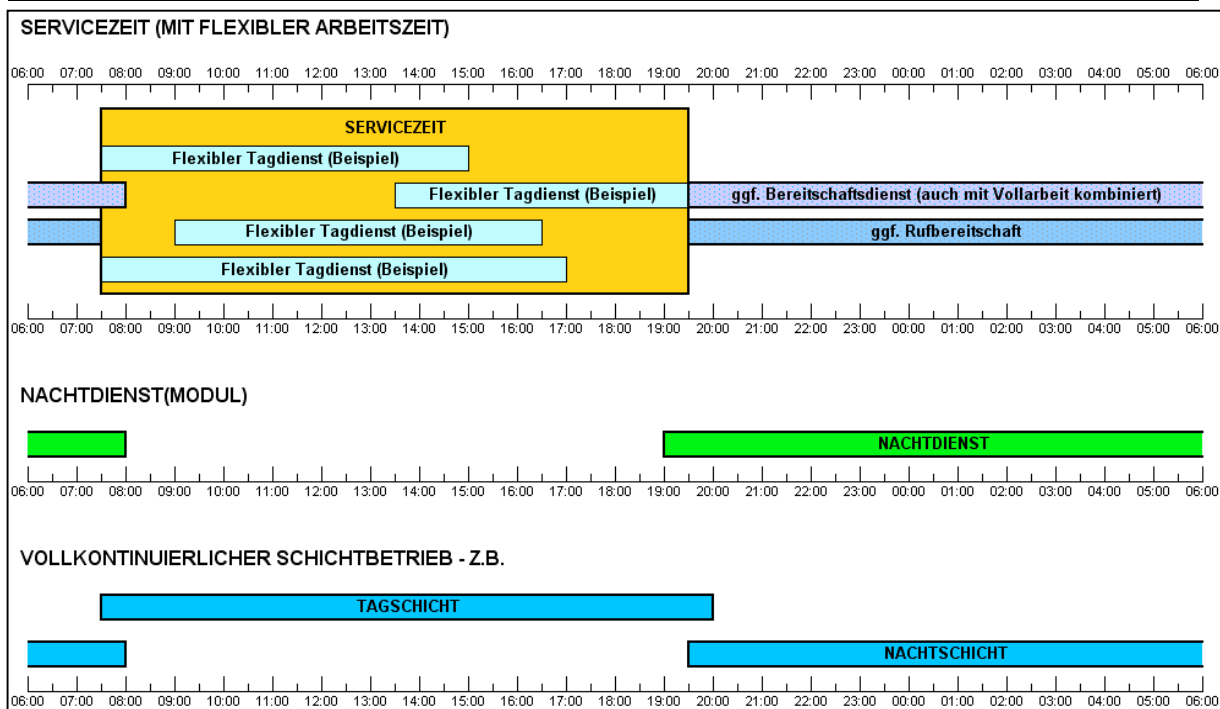


Schaubild 1

Nun ist das „Mischungsverhältnis“ von Bereitschaftsdienst- und Vollarbeitszeit festzulegen. Der TVöD erlaubt im Grundmodell bis zu 8 Stunden Vollarbeit. In unserem Beispielfall lagen Inanspruchnahme-Aufzeichnungen jüngerer Datums vor, die eine Inanspruchnahme von durchschnittlich ca. 55 Prozent mit „echten“ Bereitschaftsdienstzeiten (im Sinne von „Abruf zur Arbeit“) von Montag bis Freitag ab ca. 21:00 Uhr und am Wochenende sowie an Feiertagen ab ca. 15:00 Uhr auswiesen. Vor diesen Zeitpunkten betraten die Ärzte das Bereitschaftsdienstzimmer in der Regel nicht, so dass diese Zeiten zukünftig nicht mehr dem Bereitschaftsdienst zugerechnet werden sollen, um in der verbleibenden Zeit zu „echten“ Bereitschaftsdiensten zu kommen. Da zugleich einige elektive Arbeitsaufgaben (insbesondere administrativer Art) in die ersten Stunden des Nachtdienstes gelegt werden sollten und für die morgendliche Routine (insbesondere Blutabnahme und Übergabe) ausreichend Zeit zur Verfügung stehen sollte, wurden in unserem Beispiel im Nachtdienst abends 3 Stunden und morgens 1,5 Stunden Vollarbeit festgelegt – und entsprechend die übrige Zeit als Bereitschaftsdienstfenster (mutmaßlich weiterhin der Stufe D) deklariert.

Damit ergibt sich für den Nachtdienst:

"NB" =	Nacht-Bereitschaftsdienst Montag bis Sonntag
Dienstzeit:	19:00 - 8:00 Uhr (12,25 Stunden Arbeitszeit sowie 45 Minuten Pausenzeit);
darin:	(a) Vollarbeit 19:00 - 22:00 Uhr (3 Stunden) sowie 06:30 - 08:00 Uhr (1,5 Stunden),
	(b) Bereitschaftsdienstzeit 22:00 - 6:30 Uhr (7,75 Stunden sowie 45 Minuten Pausenzeit).

Nun muss noch die Lücke zwischen Regeldienst-Ende und dem Nachtdienst-Beginn an den Arbeitstagen Montag bis Freitag geschlossen werden – realistischerweise (siehe oben) durchgehend in Vollarbeit. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten – von langen Tagdiensten über flexible Dienste bis hin zu versetzten Diensten. Im vorliegenden Fall hat man sich – auch im Zusammenhang mit einigen arbeitsorganisatorischen Veränderungen, zu denen auch die Verlagerung der Abteilungsbesprechung in die Mittagszeit gehörte – für einen versetzten Dienst entschieden:

"V" =	Versetzter Dienst Montag-Freitag
Dienstzeit:	11:15 - 19:30 Uhr. (7,7 Stunden Arbeitszeit sowie 30 Minuten Pausenzeit)

Und schließlich fehlen noch die Tagdienste am Wochenende, die erst ab 15:00 Uhr bereichsdiensttypische Tätigkeiten enthalten. Wenn zudem die Übergabezeit zum Nacht-Bereichsdienst als Vollarbeit ausgestaltet wird, ergibt sich, jeweils wiederum unter Berücksichtigung der gesetzlichen Pausenregelung, folgende Dienstzeit:

"TB" =	Tag-Bereichsdienst Samstag/Sonntag/Feiertag
Dienstzeit:	7:30 - 19:30 Uhr (11,25 Stunden Arbeitszeit sowie 45 Minuten Pausenzeit)
darin:	(a) Vollarbeit 7:30 - 15:00 Uhr (7 Stunden Arbeitszeit sowie 30 Minuten Pausenzeit) sowie 19:00 - 19:30 Uhr (30 Minuten) sowie (b) Bereitschaftsdienstzeit 15:00 - 19:00 Uhr (3,75 Stunden + 15 Minuten Pausenzeit)

Im Ergebnis ergibt sich die in Schaubild 2 abgebildete Dienststruktur:

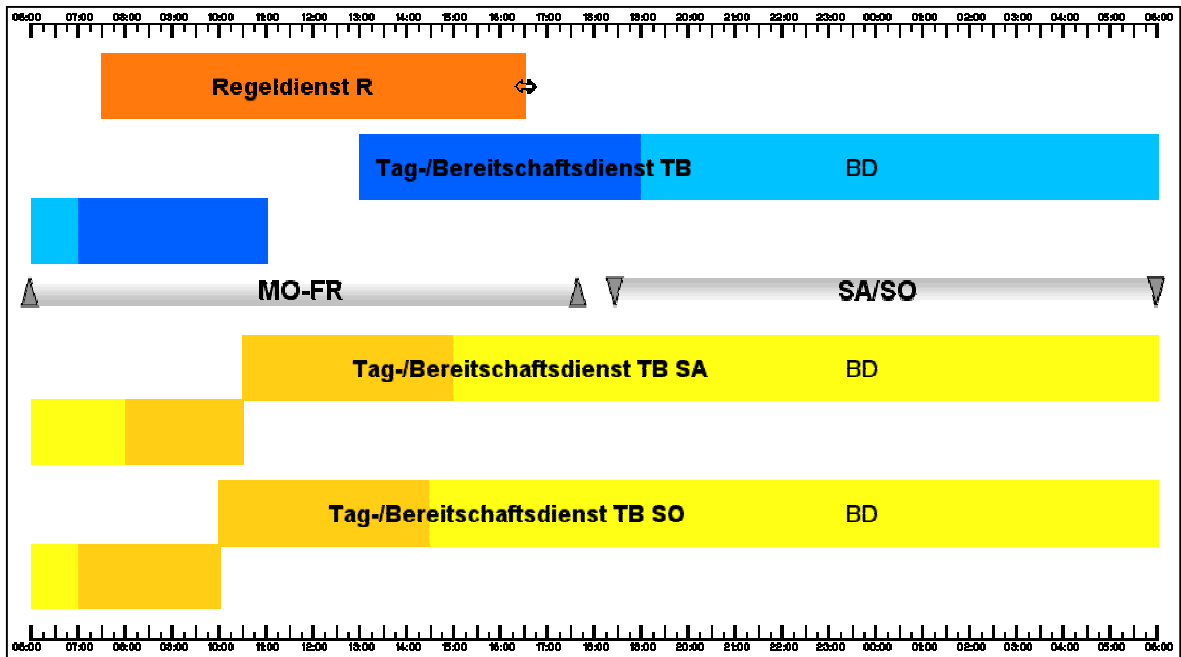


Schaubild 2

Damit wurde die bisherige Bereitschaftsdienstzeit von wöchentlich ca. 125 Stunden bedarfsgerecht fast halbiert. Dass dies nicht im gleichen Maße für die Vergütung dieser Dienste gilt, wird im vierten Schritt gezeigt.

Schritt 2: Prüfung der Arbeitszeit-Gesamtbilanz

Mit Hilfe der Arbeitszeit-Gesamtbilanz wird ermittelt, welche Differenz zur Vertragsarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter (Montag bis Freitag je 7,7 Stunden) infolge der obigen Dienste über alle Mitarbeiter hinweg aufläuft. Wird zum Beispiel ein Zeitkonto geführt, bewegt sich die Summe der Salden der Zeitkonten aller Mitarbeiter auf der Basis der Dienstplanung um den in der Arbeitszeit-Gesamtbilanz ausgewiesenen Wert. Ist die Bilanz ausgeglichen, wird die Vertragsarbeitszeit im Durchschnitt aller geplanten Dienstzeiten genau erreicht.

In unserem Beispiel ergibt sich folgendes Bild: Die fehlende Vollarbeitszeit im Nachtdienst an den Tagen Montag bis Freitag wird ins Minus, die Vollarbeitszeit am Wochenende ins Plus gebucht. Es wird unterstellt, dass die Bereitschaftsdienstzeiten grundsätzlich gesondert vergütet werden, wie dies die TVöD-Logik vorsieht. Auch hier wird wiederum nur eine Woche betrachtet; Jahresbetrachtungen verkomplizieren die Berechnung lediglich ohne zusätzlichen Erkenntnisgewinn.

Arbeitszeit-Gesamtbilanz (1. Entwurf)

	+	-
NB	SA/SO (3h + 1,5h) x 2	MO-FR (3h + 1,5h – 7,7h) x 5
arbeitsfrei		MI 7,7
TB	SA/SO (7h + 0,5h) x 2	
insgesamt	24h	16h/w
Ergebnis	+8h	

Ist die Arbeitszeit-Gesamtbilanz im Plus (wie im Beispiel), ist es sinnvoll, systematisch Freizeitausgleich nach Nachtdiensten einzubauen, denn hierdurch werden kürzere, arbeitsmedizinisch vernünftiger Nachtienstfolgen möglich. Die obige Arbeitszeit-Gesamtbilanz unterstellt ja keinerlei arbeitsfreie Tage nach dem Nachtdienst, was nur möglich ist, wenn die Nachtdienste von Sonntag bis Freitag im Dienstplan geblockt vergeben werden. Prinzipiell ist die dienstplanmäßige Bündelung von Nachtdiensten in Nachtdienstfolgen (sog. Dienstmodulen) auch vorteilhaft, weil sie die Tagesbesetzung schont, die Kontinuität der Patientenversorgung verbessert und die gesonderte Vergütung der Bereitschaftsdienstzeiten ermöglicht. Zudem vereinfacht sie die dann am besten jahresbezogen vorzunehmende Dienstplanung. In unserem Beispiel wurden als Nachtdienstfolgen die Dienste Samstag bis Dienstag (mit nachfolgendem arbeitsfreiem Mittwoch) (= Arzt 1) sowie Mittwoch bis Freitag (mit anschließendem arbeitsfreiem Samstag / Sonntag) (= Arzt 2) gewählt. Durch den arbeitsfreien Mittwoch nach dem Nachtdienstblock wird die Arbeitszeit-Gesamtbilanz ausgeglichen, wie die infolgedessen überarbeitete Tabelle zeigt:

Arbeitszeit-Gesamtbilanz (unter Berücksichtigung des Freizeitausgleichs)

	+	-
NB	MO-FR (3h + 1,5h) x 2	MO-FR (3h + 1,5h – 7,7h) x 5
arbeitsfrei		MI 7,7
TB	SA/SO (7h + 0,5h) x 2	
insgesamt	24h	23,7h/w
Ergebnis	+0,3h	

Wäre hingegen in unserem Beispiel die Arbeitszeit-Gesamtbilanz deutlich ins Minus gegangen, hätten, wenn längere Nachtdienstfolgen nicht gewünscht würden, entweder die Vollarbeitszeit im NB- oder TB-Dienst erhöht oder Teile der Bereitschaftsdienstzeiten in Freizeit ausgeglichen werden müssen; letzteres setzt im TVöD allerdings die Einrichtung des tarifvertraglichen „Arbeits-

zeitkontos“ voraus, was hier nicht weiter vertieft werden soll – schon weil mit diesem Konto grundsätzlich kein fortlaufender Zeitausgleich erzwungen werden kann, so dass es hier nicht hilfreich wäre.

Schritt 3: Arbeitszeitschutz-Check

Die Arbeitszeitschutz-Überprüfung dient der Frage, ob mit dem neuen Bereitschaftsdienstmodell die gesetzliche Höchst Arbeitszeit von (gemäß TVöD) jahresdurchschnittlich 48 Stunden pro Woche eingehalten wird. Dazu werden die gesondert vergüteten Bereitschaftsdienstzeiten arbeitszeitschutzrechtlich (also 1:1 unter Abzug der Pausenzeiten) aufsummiert, ggf. ergänzt durch erwartete vergütete Überstunden (inklusive erwarteter Rufdienst-Inanspruchnahmen), und durch die Anzahl der Bereitschaftsdienstleistenden unter Berücksichtigung von innerhalb der 48-Stundenwoche nicht ausgleichsfähigen Ausfallzeiten (insbesondere der gesetzliche Mindesturlaub sowie Krankheitszeiten; ergibt einen Faktor von ca. 0,9) geteilt. Das Ergebnis wird zur Vertragsarbeitszeit der Mitarbeiter hinzugezählt und stellt die durchschnittlich erreichte arbeitszeitschutzrechtliche Wochenarbeitszeit dar, sofern die betreffenden Dienste in etwa gleichmäßig verteilt werden. In unserem Beispiel sieht dies so aus:

Arbeitszeitschutz-Check
[7,75 Stunden Bereitschaftsdienstzeit x 7 NB-Dienste + 3,75 Stunden Bereitschaftsdienstzeit x 2 TB-Dienste] : 8 Ärzte : 0,9 Faktor für nicht ausgleichsfähige Ausfallzeiten + 38,5 Stunden/Woche Vertragsarbeitszeit (Vollzeit) = 47 Stunden/Woche

Die arbeitszeitschutzrechtliche Höchst Arbeitszeit wird mithin bei gleichmäßiger Dienstverteilung der NB- und TB-Dienste im Dienstplan eingehalten. Wäre dies nicht der Fall gewesen, hätten die Bereitschaftsdienstzeiten reduziert werden müssen, müssten die Dienste auf mehr Schultern verteilt werden und/oder die „Opt-out“-Regelung (für Arbeitszeiten bis durchschnittlich 54 Stunden pro Woche) genutzt werden.

Schritt 4: Vergütungs-Check

Mit der entwickelten Dienststruktur wird Vertragsarbeitszeit gut erreicht und zugleich die arbeitszeitschutzrechtliche Höchst Arbeitszeit eingehalten. Abschließend ist nun noch die Frage nach den Auswirkungen auf die unständigen Bezüge der Mitarbeiter zu beantworten.

Zum Vergütungs-Check werden einfach die Bereitschaftsdienststunden pro Woche mit der Vergütungsstufe sowie dem Überstundensatz bewertet und auf das Jahr hochgerechnet. In unserer Beispiel-Klinik wurde zudem vereinbart, die Pausenzeiten wie Bereitschaftsdienstzeit zu vergüten. Daraus ergibt sich hier:

Vergütungs-Check
([8,5 Stunden Bereitschaftsdienst - sowie Pausenzeit x 7 NB-Dienste + 4 Stunden Bereitschaftsdienst- sowie Pausenzeit) x 2 TB-Dienste] x 0,8 (Stufe D) x 52,18 Wochen/Jahr x 23 € (Überstundensatz))= 65.000 Euro/Jahr

Zusätzlich zu berücksichtigen ist nun, dass für Vollarbeit nachts sowie an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen die jeweiligen tarifvertraglichen Zeitzuschläge sowie die Schichtzulage fällig werden. Insgesamt wird damit das bisherige Gesamtvolumen unständiger Bezüge der Mitarbeiter (74.000 Euro/Jahr) wieder erreicht. Dass dies trotz deutlich reduzierter Bereitschaftsdienstdauer so ist, liegt in erster Linie am Verzicht auf den Freizeitausgleich von Bereitschaftsdienstzeiten, wodurch sich die diesbezügliche TVöD-Vorschrift als sinnvoll erweist – übrigens auch aus betriebswirtschaftlicher Perspektive, denn der Freizeitausgleich verteuert Bereitschaftsdienste dadurch, dass hierfür Vollarbeitszeitanteile eingesetzt werden müssen. Beispielsweise steht einem Freizeitausgleich von 7,7 Stunden nach einem Stufed-Dienst eine Arbeitsleistung von lediglich (7,7 Stunden : 0,8 (Stufe D) x 0,49 (durchschnittliche maximale Arbeitsleistung) =) 4,72 Stunden während des Dienstes gegenüber, so dass (7,7 Stunden – 4,72 Stunden =) 3 Stunden Arbeitszeit-Kapazität „verschenkt“ werden. Es ist deshalb eben auch wirtschaftlich – und nicht nur aus rechtlichen Gründen – ratsam, den Bereitschaftsdienst auf die „echten“ Bereitschaftsdienstzeiten, oft während der Nachtstunden, zu konzentrieren und diese Zeit durchgehend ohne Freizeitausgleich zu vergüten. Mit dieser Strategie lässt sich zudem das für die Mitarbeiter bedrohliche Junktim zwischen kürzeren Bereitschaftsdiensten und geringeren unständigen Bezügen auflösen, so dass hierdurch die Chancen, auch in Zeiten noch bestehender arbeitszeitrechtlicher Unwägbarkeiten für alle Seiten akzeptable Bereitschaftsdienstregelungen zu vereinbaren, deutlich steigen.

Impuls: Die Rolle des Chefarztes im Spannungsfeld zwischen „Unternehmen Krankenhaus“ und seinem ärztlichen Selbstverständnis

Dr. Rainer Prönneke

Mariienstift Braunschweig

Der berufliche Alltag des heutigen Klinikarztes ist von einer Reihe von Spannungsfeldern geprägt, die der Chefarzt des Marienstifts Braunschweig, Dr. Rainer Prönneke in seinem Impuls-Vortrag zur Rolle des Chefarztes im Spannungsfeld zwischen Unternehmen Krankenhaus und seinem ärztlichen Selbstverständnis herausstellte.

Da ist zum einen das medizinische Leitbild, das nicht selten mit dem Gebot der Wirtschaftlichkeit kollidiert. Während sich der Arzt aus medizinischer Sicht dem einzelnen Patienten verpflichtet fühlt, trägt er gleichzeitig gegenüber der Gesellschaft im Sinne einer kosteneffizienten Gesundheitsversorgung und gegenüber dem Träger im Sinne einer soliden Betriebsführung ökonomische Verantwortung. Zu Spannungen kommt es auch in Hinblick auf die Beziehung zu den Kollegen. Auf der einen Seite steht der Krankenhausbetrieb mit seinen Arbeitsbedingungen, die seit langem schon von Arbeitsverdichtung und einer zunehmenden Flut an bürokratischen Tätigkeiten geprägt ist, auf der anderen Seite Fragen wie Familienfreundlichkeit oder Wertschätzung. Die Frage der Arbeitsinhalte, des angemessenen Entgelts sowie der Arbeitszeit kollidieren mit den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, bzw. des geltenden Tarifs. Das christliche Leitbild steht wiederum in einem Spannungsfeld mit der Frage der professionellen Patientenbetreuung bzw. den Notwendigkeiten der Organisation des Krankenhausbetriebs.

Prönneke wagte einen Ausblick auf das Evangelische Krankenhaus der Zukunft: Er geht von einer Verflachung der Hierarchien aus; diese bringe es mit sich, dass sich die Verantwortung entsprechend auf mehrere Schultern verteilt. In Zukunft werde es wieder zu einer stärkeren Konzentration von medizinischen Kerntätigkeiten kommen. Arztferne Aufgaben wie Kodierung, Arztbriefe, Blutentnahmen etc., die nach dem heutigen System noch im Verantwortungsbereich der Ärzte liegen, würden zukünftig in die Zuständigkeit der Pflege fallen, so der Braunschweiger Chefarzt. Letztlich werde es im Krankenhaus zu neu strukturierten Abläufen kommen.

Prönneke misst der Versorgungsforschung zukünftig größeres Gewicht bei und sieht in der gegenseitigen Unterstützung von diversen Stellen innerhalb

des Krankenhauses eines der großen Zukunftsthemen. "Reflexion" wird neben "Supervision" treten. Der Medizin der unbegrenzten Möglichkeiten wird eine Palliativmedizin gegenüberstehen, die eine "letzte Grenze" aus ethischen Erwägungen nicht überschreitet und die dem Arzt ein erhebliches Maß an Demut abverlangt.

Best Practice: Umsetzung der Neuregelungen im Evangelischen Krankenhaus Oldenburg

Hans Joachim Hunfeld

Evangelisches Krankenhaus Oldenburg

Das Evangelische Krankenhaus Oldenburg ist ein Akutkrankenhaus mit insgesamt 393 Betten. Es umfasst unter anderem ein Chirurgisches, ein HNO- und ein Neurozentrum, sowie eine Frauenklinik, eine Medizinische Klinik und eine Klinik für Anästhesie und Schmerzmedizin.

Nur kurz nachdem die Arbeitsrechtliche Kommission der Konföderierten Kirche Niedersachsens (ARK-K) am 16. November 2005 die Anpassung der Arbeitsvertragsrichtlinien an die neuen arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) beschlossen hatte, war man sich im Vorstand des Evangelischen Krankenhauses Oldenburg einig, dass auf Basis der neuen tariflichen Bestimmungen die bestehenden Arbeitszeitregelungen neu gestaltet werden müssten. So kam es gerade einmal acht Tage nach dem ARK-Beschluss zu einem ersten Treffen im Evangelischen Krankenhaus Oldenburg, auf dem die Projektziele für das neue Arbeitszeitmodell definiert wurden:

Es sollte unter Einhaltung...

- **des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)**
- **der Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation Niedersachsen (AVR-K)**
- **des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-K)**

...bei einer Umsetzung zum 1.1.2006 Kostenneutralität zum 1.4.2006 erreicht werden.

Daraus ergab sich folgender zeitlicher Rahmen für die Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells:

Projektstart	Teilprojekt 1	Teilprojekt 2
24.11.05 Kick-Off-Meeting	24.11.05 - 31.12.05 Sicherstellung der Umsetzung zum 01.01.06	01.01.06 - 31.03.06 Entwicklung Dienstmodule / Opt-Out Regelung

MA		Arbeitszeiten				Woche 1										Woche 2					
1	von	bis	BD von	BD bis	FR	SA	So	MO	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
t	8:00	16:30																			
t1	20:00	9:00	22:00	08:00																	
t2	8:30	21:00	18:00	21:00																	
s	12:00	20:30																			
MA		Arbeitszeiten				Woche 1										Woche 2					
2	von	bis	BD von	BD bis	FR	SA	So	MO	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
t	8:00	16:30																			
t2	8:30	21:00	18:00	21:00																	
t3	20:30	9:00	21:00	08:00																	
MA		Arbeitszeiten				Woche 1										Woche 2					
3	von	bis	BD von	BD bis	FR	SA	So	MO	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
t	8:00	16:30																			
t1	20:00	9:00	22:00	08:00																	
t2	8:30	21:00	18:00	21:00																	
s	12:00	20:30																			
t3	20:30	9:00	21:00	08:00																	

Auf einem ersten Statusmeeting am 30.11.2005 wurden Arbeitsaufträge für die Arbeitsgruppe formuliert:

Arbeitsauftrag 1: Ausgestaltung der Arbeitszeiten/Bereitschaftsdienste in dem Übergangszeitraum zwischen dem 01.01.2006 und dem 31.03.2006.

Arbeitsauftrag 2: Erstellung einer Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung für Opt-Out-Regelung.

Arbeitsauftrag 3: Erstellung eines Formulars für die individuelle Zustimmung des Mitarbeiters zur Opt-Out-Regelung und Vergütung/Freizeit.

Das zweite Status-Meeting am 22.12.2005 endete mit dem Auftrag an die Arbeitsgruppe, die Arbeitszeiten/Bereitschaftsdienste in den einzelnen Abteilung ab dem 01.04.2006 zu gestalten. Generell zog man zwei verschiedene Arbeitszeitmodelle in Betracht. Zum einen das Grundmodell/Dienstmodul:

Das **Grundmodell/Dienstmodul** basiert auf den Bestimmungen der Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderierten Kirche Niedersachsens (AVR-K). Die AVR-K lassen eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu 13 Stunden in den Bereitschaftsdienststufen C und D zu. Innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr muss die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden ausgeglichen sein. Eine Dienstvereinbarung ist zur Einführung dieser tariflichen Grundlage nicht notwendig.

Das Grundmodell, das die Projektgruppe des Ev. Krankenhauses Oldenburg auf Basis der AVR-K entwickelte, sieht fünf unterschiedliche Dienste vor, von denen drei Bereitschaftsdienste beinhalten ("t1", "t2", "t3"). Die obige Darstellung zeigt, wie ein Dienstplan für die Neurologie aussieht. Jeweils drei Mitarbeiter arbeiten in einem Dienstmodul und gehen anschließend wieder in den Regeldienst. Alternativ zum Grundmodell wurde ein Arbeitszeitmodell auf Basis der Opt-Out-Regelung in Erwägung gezogen.

Aus Sicht der Oldenburger Chefärzte spricht für das Grundmodell, dass keine Dienstvereinbarung oder Zustimmung des einzelnen Mitarbeiters erforderlich ist. Die Bereitschaftsdienststunden werden durch Vollarbeitsstunden ersetzt. Die Anwesenheitszeiten werden deutlich reduziert, da keine 24-Stunden-Dienste mehr anfallen, und auch die Zahl der Überstunden kann deutlich abgesenkt werden.

Gegen das Grundmodell spricht, dass die Anzahl der Dienstleistenden zu gering ist. Das liegt an der nicht zu überschreitenden wöchentlichen Höchststarbeitsdauer von 48 Stunden. Die Nachtmodulkombinationen sowie die langen Spätdienste bedeuten für die Mitarbeitenden erhebliche soziale Einschränkungen - die Mitarbeiterzufriedenheit leidet. Im Vergleich zu herkömmlichen Modellen sind weniger Ärzte am Vormittag anwesend. Teilweise müsste die Diagnostik umstrukturiert werden. Die kurzen Übergabezeiten erschweren die Informationsübergaben bei OP- und Morgenbesprechungen.

Für die Opt-Out-Variante hingegen spricht aus Sicht der Chefärzte, dass mit ihr mehr Kontinuität in der Patientenversorgung zu gewährleisten und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter trotz 24 Stundendiensten und geteilten Diensten hoch ist. In Zeiten maximaler Belastung ist für eine ausreichende Besetzung der Abteilungen gesorgt. Eine Umstrukturierung anderer Bereiche, etwa der Diagnostik, ist nicht erforderlich. Es kommt zu einer Entzerrung der Arbeitsbelastung durch die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit und auch der Frage der Mindestbesetzung wird durch die Opt-Out-Regelung Rechnung getragen - es findet kein Kapazitätsverlust am Vormittag statt.

Argumente gegen die Opt-Out-Regelung wurden von Chefarztseite nicht vorgebracht.

Wie die konkrete Ausgestaltung eines Arbeitszeitmodells auf Basis von Opt-Out aussehen kann, zeigte sich am Beispiel der Medizinischen Klinik mit 66 Planbetten. An Personalressourcen stehen dort zur Verfügung: ein Chefarzt, drei Oberärzte, neun Assistenzärzte, davon einer Facharzt, ergo neun Bereitschaftsdienstleistende.

Um die materiellen Folgen sowohl für die Mitarbeitenden als auch für den Krankenhausträger zu errechnen, wurde zunächst in Erwägung gezogen, wie viele Bereitschaftsdienststunden mit dem vorhandenen Personalstamm von neun Bereitschaftsdienstleistenden im Rahmen des Grundmodells möglich

sind. Dazu wird die Anzahl der Bereitschaftsdienstleistenden multipliziert mit der Differenz aus maximal möglicher wöchentlicher Arbeitszeit und der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit, also:

9 Bereitschaftsdienstleistende x (48 h/w - 38,5 h/w) = 85,5 Stunden

Nach dem Grundmodell sind also nicht mehr als 85,5 Bereitschaftsdienststunden in der Woche möglich.

Die **Opt-Out-Regelung** der AVR-K hingegen erlaubt eine jahresdurchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 54 Stunden bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D. Dazu ist die individuelle Zustimmung des Mitarbeitenden von Nöten. Aus den Rahmenbedingungen der AVR-K-Opt-Out-Regelung ergibt sich für die Medizinische Klinik des Ev. Krankenhauses Oldenburg ein Arbeitszeitmodell, das folgende Arbeitszeiten und Dienste für die Mitarbeitenden vorsieht:

Ärztlicher Dienst- Medizinische Klinik													
Arbeitszeitregelung Medizinische Klinik ab 1. April 2006													
Tage	Arbeitszeit			Pausenkorridor				Bereitschaftsdienst			Übergabezeit		
	Anz MA	von	bis	von	bis	Std. ohne Pause	Pause in Min.	von	bis	Std.	von	bis	Std.
Mo. - Do.		8:00	16:30	12:00	14:00	8,00	0,50						
BD Diens	1	09:00	13:00			8,50	0,00	19:00	07:30	12,50	08:00	09:00	1,00
		16:00	19:00										
		07:30	09:00										
Freitag		8:00	16:30	12:00	14:00	8,00	0,50						
BD Diens	1	09:15	13:00			8,50	0,00	19:00	08:00	13,00	09:00	09:45	0,75
		16:00	19:00										
		08:00	09:45										
Sa, So, F	1	09:00	16:00	15:00	15:30	6,50	0,50	0,00	0,00	0,00	15:30	16:00	0,50
Samstag	1	15:00	18:00			5,50	0,00	18:00	07:30	13,50	09:00	10:00	1,00
		07:30	10:00										
Sonntag	1	15:00	18:00			5,00	0,00	18:00	07:00	13,00	08:00	09:00	1,00

Aus diesem Modell ergibt sich ein wöchentliches Bereitschaftsdienstvolumen von 89,5 Stunden (inkl. Pausen).

Zur Ermittlung der Bereitschaftsdienstvergütung für 2006 resultiert daraus folgende Rechnung:

Stunden pro Woche	89,5
Stunden pro Jahr	4.670,11
80 Prozent Stufe D in Stunden	3.736,09
Stundensatz	23,65 €
Bereitschaftsdienstvergütung	88.358 €

Zeitzuschläge	2.912,18 €
Bereitschaftsdienstvergütung ges. 2006	91.271 €

Dem gegenüber steht eine Bereitschaftsdienstvergütung für das Jahr 2005 in Höhe von 90.816 €, die sich wie folgt ergibt:

Geleistete Bereitschaftsdienste in Höhe von	139.389 €
Freizeitausgleich	- 48.573 €
Bereitschaftsdienstvergütung	90.816 €

Mit einer Differenz von 455 € gegenüber 2005 ist das Modell kostenneutral.

Zudem ließ sich die Anzahl der Bereitschaftsdienststunden signifikant senken. Statt 126 Stunden im herkömmlichen 24-Stunden-Modell sind nur mehr 89,5 Stunden notwendig, um die Dienste abzudecken.

Die AVR-K-Bestimmungen zur Opt-Out-Regelung sehen vor, dass dieses Modell nur unter der Voraussetzung einer vorherigen Belastungsanalyse sowie geeigneter Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und der Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle eingeführt werden darf.

Bei der Belastungsanalyse ergab sich zunächst, dass die 13 Stunden Vollarbeitszeit, die die AVR-K vorsehen, bei einigen Diensten nicht eingehalten werden können:

Belastungsanalyse				
	Arbeitszeit incl. Pausen	BD	41%	Summe Arbeitszeit
Regeldienst 1	8,50		0	8,50
Regeldienst 2	6,50		0	6,50
Regeldienst 3	6,50		0	6,50
Regeldienst 4	5,50	13,50	5,54	11,04
Regeldienst 5	5,00	13,00	5,33	10,33
Spätdienst 1	8,50	12,50	5,13	13,63
Spätdienst 2	8,50	13,00	5,33	13,83

Durch Verlagerung von Vollarbeit in den Bereitschaftsdienst, bzw. deren Umwandlung in Bereitschaftsdienst zur Erhaltung der bisherigen Stufe, sowie die Abgeltung von zusätzlichem Bereitschaftsdienst in Freizeit, was gleichzeitig zur Sicherung der Kostenneutralität beitrug, konnte man die Arbeitsbelastung für alle Dienste auf unter 13 Stunden werktägliche Arbeitszeit senken.

Belastungsanalyse				
	Arbeitszeit incl. Pausen	BD	41%	Summe Arbeitszeit
Regeldienst 1	8,50		0	8,50
Regeldienst 2	6,50		0	6,50
Regeldienst 3	6,50		0	6,50
Regeldienst 4	5,50	13,50	5,54	11,04
Regeldienst 5	5,00	13,00	5,33	10,33
Spätdienst 1	7,50	13,50	5,54	13,04
Spätdienst 2	7,00	14,50	5,95	12,95

Schließlich erfolgt noch die Prüfung des arbeitsschutzrechtlichen Aspekts der Einhaltung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit, die im Opt-Out-Modell der AVR-K 54 Stunden (für Bereitschaftsdienste der Stufe C und D) beträgt. Dazu stellte man die Gesamtzahl der Bereitschaftsdienststunden ohne Pausen in Bezug zur Mitarbeiterzahl, um die durchschnittliche Anzahl der Bereitschaftsdienststunden pro Mitarbeiter zu errechnen. Unter Hinzuziehung eines festen Faktors zur Einberechnung von Urlaubszeiten / Krankheitstagen und der Summierung mit der vertraglichen Regelarbeitszeit ergibt sich die arbeitsschutzrechtlich relevante Zahl der jahresdurchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit:

BD o. Pausen	83,13
Stunden pro MA/Woche	9,24
Dividiert durch Faktor 0,93	
Mindesturlaub/ Krankheit	9,93
Regearbeitszeit in Std.	38,50
Stunden pro Woche	48,43

Mit der Opt-Out Regelung sind wenig organisatorische Veränderungen erforderlich, da überwiegend der Bereitschaftsdienst durch Vollarbeit ersetzt wird. Im zweiten Schritt wird über eine Verlängerung der Servicezeiten nachgedacht werden. Im Bereich des Funktionsdienstes OP-Pflege und Anästhesiepflege sowie im medizinisch-technischen Dienst der MTA mit Bereitschaftsdienststufen B/C ist es nicht unbedingt sinnvoll, Bereitschaftsdienst durch Vollarbeit zu ersetzen, da es sich hier um reinen Bereitschaftsdienst/Notfall handelt und die Arbeitsbelastung im Bereich von ca. 20 Prozent bis 25 Prozent liegt.

ANHANG

Arbeitsrechtliche Bestimmungen zur Regelung von Arbeitszeit

Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW-EKD).....	33
Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung Kirche und Diakonie Hessen-Nassau (KDAVO)	38
Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K).....	44
Eckpunkte Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) / Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	55
Eckpunkte Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) / Marburger Bund.....	57
Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst Besonderer Teil Krankenhäuser (TVöD-BT-K)	59

**Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche
in Deutschland
(DW-EKD)**

Anlage 8

BEREITSCHAFTSDIENST UND RUFBEREITSCHAFT

A. Regelung für Ärztinnen, Ärzte, Zahnärztinnen, Zahnärzte, Hebammen, Entbindungspfleger, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen und medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. Dabei dürfen bei Bereitschaftsdiensten der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 6, höchstens aber 8 Einsätze pro Monat und max. 72 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden. Für Teilzeitkräfte mit bis zu 16 Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit dürfen für Bereitschaftsdienste der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 3 Einsätze pro Monat, max. 36 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden.

Unter den Voraussetzungen einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und den daraus ggf. resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes kann durch Dienstvereinbarung die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, unter Beibehaltung der Regelungen des Unterabs. 1 im Übrigen. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

In Notfällen kann von den Regelungen der Unterabsätze 1 bis 3 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten und Patientinnen nicht sichergestellt wäre.

In den Fällen, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Teilzeitarbeit gem. § 29a AVR vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterab-

sätzen 1 bis 3 in dem selben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(3) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

(4) Für die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt. Überstundenvergütung i. S. d. Anlage 8 A. ist die Überstundenvergütung nach den Anlagen 9, 9a und 9b.

(5) Die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Abs. 3 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

(6) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(7) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 3 Buchst. b) und des Abs. 2 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von derselben Mitarbeiterin bzw. demselben Mitarbeiter geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

(8) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Die Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

(9) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(10) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Abs. 5 und Abs. 8 Unterabs. 4 werden die Vergütung (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(11) Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

B. Regelung für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden.

Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten

schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

In den Fällen, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Teilzeitarbeit gem. § 29a AVR vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in dem selben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(4) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(5) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird für die nach Abs. 4 ermittelte Arbeitszeit die Überstundenvergütung gezahlt. Überstundenvergütung i. S. d. Anlage 8 B. ist die Überstundenvergütung nach den Anlagen 9, 9a und 9b.

(6) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliche Vergütung. Für die nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 errechnete Arbeitszeit wird je Stunde die Überstundenvergütung gezahlt.

(7) Kürzungen der Ruhezeiten in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(8) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden."

Anmerkungen

1. zu Anlage 8 A. Abs. 1 und Anlage 8 B. Abs. 1

Der im Anschluss an die dienstplanmäßige Arbeitszeit angeordnete Bereitschaftsdienst beginnt nach Beendigung der Vollarbeit. Kann eine Tätigkeit zum dienstplanmäßigen Ende der Vollarbeit nicht unterbrochen werden, ist die anschließende Zeit als Vollarbeit bis zur Beendigung der begonnenen Tätigkeit zu werten.

2. zu Anlage 8 A. Abs. 2 und Anlage 8 B. Abs. 3

Der Ausgleich einer Arbeitszeitverlängerung über 8 Stunden hinaus muss so erfolgen, dass im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich innerhalb des maßgeblichen Ausgleichszeitraums nicht überschritten werden. Das bedeutet grundsätzlich, dass die Summe der vom einzelnen Dienstnehmer im Ausgleichszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden die Summe der für diesen Zeitraum zulässigen Gesamtarbeitszeit nicht überschreitet. Die zulässige Gesamtarbeitszeit ergibt sich aus der Summe der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werktage multipliziert mit 8 Stunden.

Werktag ist jeder Kalendertag, der **kein Sonntag** oder **gesetzlicher Feiertag** ist. Dabei ist die Lage des Werktages nicht mit der Lage des Kalendertages identisch. Ein Werktag beginnt nicht notwendig um 0 Uhr, sondern dauert vom Beginn der üblichen Arbeitszeit des einzelnen Dienstnehmers 24 Stunden lang. Ob der Werktag für den Betrieb oder den betreffenden Mitarbeiter bzw. die betreffende Mitarbeiterin ein Arbeitstag ist, ist bei der Ermittlung der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werktage unerheblich. Es zählt jeder Werktag, auch wenn er - regelmäßig oder gelegentlich - arbeitsfreier Tag ist.

Gesetzliche Urlaubstage einschließlich der zusätzlichen Urlaubstage für Schwerbehinderte sind bei der Berechnung der durchschnittlich 8stündigen werktäglichen Arbeitszeit pro Kalenderjahr als Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen oder aber sie sind bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstage in Abzug zu bringen.

Krankheitstage sind ebenso wie gesetzliche Urlaubstage bei der Berechnung des Durchschnitts als Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen oder aber bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstagen in Abzug zu bringen; als Ausgleichstage kommen sie nicht in Betracht.

Tage sonstiger Arbeitsbefreiung wie unbezahlter Sonderurlaub, oder **Tage des unbeberechtigten Fernbleibens von der Arbeit** können dagegen als Ausgleichstage herangezogen werden. Das bedeutet, dass sie bei der Berechnung des Jahresdurchschnitts als ein Ausgleichstag berücksichtigt werden.

3. zu Anlage 8 Abs. 2 Unterabsatz 3 und Anlage 8 B. Abs. 3 Unterabsatz 3

Der Personenkreis ist in der Dienstvereinbarung abstrakt zu beschreiben, z. B. durch Festlegung von Berufsgruppen in Abteilungen oder auf Stationen, wie z. B. "Ärzte in der Chirurgie" oder "Pädagogen in der Wohngruppe".

Datum des In-Kraft-Tretens: 1. Januar 2006

Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung Kirche und Diakonie Hessen-Nassau (KDAVO)

Abschnitt 2. Arbeitszeit

§ 13. Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in Vollzeitbeschäftigung beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zu Grunde zu legen. Einzelvertraglich oder durch Dienstvereinbarung kann in begründeten Fällen ein kürzerer oder ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.

(3) Abweichend von Absatz 1 kann im Hausmeisterdienst und bei anderen Beschäftigungen, in denen regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, vereinbart werden, dass die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beträgt.

(4) Abweichend von Absatz 1 richtet sich die regelmäßige Arbeitszeit für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie an Berufsfach- und Fachschulen nach den Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bundesland.

(5) Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung für Pfarrdiakoninnen, Pfarrdiakone sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis. Für sie gelten die entsprechenden Regelungen des Pfarrdienstrechts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 14. Arbeitszeitkonten

Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung können Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Dabei kann auch vereinbart werden, dass alle oder einzelne Zeitzuschläge in Arbeitszeit umgerechnet und den Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden; ebenfalls können die aus Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft errechneten Freizeitausgleiche angesammelt werden.

§ 15. Teilzeitbeschäftigung, Erweiterte Vollzeitbeschäftigung

(1) Einzelvertraglich kann eine geringere oder eine höhere als die regelmäßige Arbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten (§ 13) vereinbart werden. Die Abweichung kann auch befristet werden.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach Maßgabe des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Der Anspruch besteht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

(3) Die einzelvertraglich vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit darf 45 Stunden wöchentlich nicht übersteigen. § 13 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 16. Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird am 24. Dezember und am Silvestertag jeweils gantätig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erteilt. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen

Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.

§ 17. Tägliche Arbeitszeit

(1) Die werktägliche Arbeitszeit soll acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von zwölf Kalendermonaten im Durchschnitt 40 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

(2) In Heimen und Wohngruppen der Jugendhilfe sowie anderen Betreuungskonzepten der Hilfe zur Erziehung im Sinne von §§ 27 ff. SGB VIII sind für sozialpädagogische Fachkräfte tägliche Arbeitszeiten bis zu 16 Stunden zulässig. Hierbei ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Danach soll die tägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden höchstens siebenmal im Monat erreicht werden. Mehr als zwei tägliche Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden dürfen nicht aufeinander folgen. Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten.

(3) Durch Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gefährdet wird. Die Arbeitszeit darf nur verlängert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich eingewilligt hat. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter nicht benachteiligen, weil sie oder er die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(4) Die Absätze 1 bis 3 finden keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen. Das gilt auch für durchgeführte Gruppenfreizeiten.

§ 18. Beginn und Ende der Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgesehenen Arbeitsstelle.

(2) Der Begriff der Arbeitsstelle umfasst den Arbeitsplatz einschließlich z. B. des Verwaltungs- oder Betriebsbereichs in dem Gebäude bzw. Gebäudeteil, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet.

(3) Dienstreisen werden mit ihrer tatsächlichen Dauer (dienstliche Inanspruchnahme und Reisezeit) als Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch mit zehn Stunden täglich.

§ 19. Ruhepausen

(1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. In Einrichtungen mit Schichtarbeit und bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können, wenn es die Tätigkeit erforderlich macht, die vorgeschriebenen Ruhepausen in Kurzpausen (Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten) von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

(2) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in ihrem unmittelbaren Anschluss mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet eine halbstündige Pause zu gewähren, die auf die Arbeitszeit anzurechnen ist.

§ 20. Ruhezeit

(1) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuplanen.

(2) Die Ruhezeit kann auf mindestens neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erforderlich und die Kürzung der Ruhezeit durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit innerhalb von acht Wochen ausgeglichen wird.

(3) Die Kürzung der Ruhezeit infolge einer Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten, in der Landwirtschaft und der Tierhaltung sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Datenverarbeitungsanlagen und -systeme aufrecht zu erhalten haben, innerhalb eines Zeitraumes von acht Wochen zu anderen Zeiten ausgeglichen werden, wenn die Inanspruchnahme nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit beträgt.

(4) Überschreitet die werktägliche Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes insgesamt eine Dauer von zwölf Stunden, so ist im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Die Absätze 2 und 3 finden auf diesen Fall keine Anwendung.

(5) Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben oder vergleichbaren Einrichtungen, die nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden, dürfen im Kalendermonat zu bis zu zwölf Rufbereitschaften herangezogen werden. Diese Zahl darf ausnahmsweise überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

§ 21. Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

(2) Mehrarbeitsstunden sollen innerhalb des Ausgleichszeitraums gemäß § 13 Abs. 2 durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden.

(3) Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 bzw. die Vergütung von Mehrarbeitsstunden gemäß § 31 werden nur gewährt für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche oder im Voraus angeordnete Arbeit. Sie setzt eine ausreichende Dokumentation der Arbeitszeit oder Arbeit nach einem Dienstplan voraus. Der Arbeitgeber kann aus diesem Anlass eine Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit für einen repräsentativen Zeitraum verlangen.

§ 22. Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die 45. Arbeitsstunde in der Woche hinausgehen. Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit entstehen Überstunden, wenn die zusätzlichen Arbeitsstunden im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden. Im Fall des § 13 Abs. 3 entstehen Überstunden erst ab der 49. Stunde.

(2) Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. Sie sollen spätestens am Vortage angesagt werden.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig oder betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Durch Dienstvereinbarung kann von den Absätzen 1 bis 3 abgewichen werden.

§ 23. Bereitschaftsdienst

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zusätzlich zu der regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung Bereitschaftsdienst zu leisten. Während des Bereitschaftsdienstes hält sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer vom Arbeitgeber be-

stimmten Stelle auf, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen in der Regel zusammen 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht übersteigen. § 17 Abs. 3 findet Anwendung.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, sollen im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(4) Für die Feststellung der Anzahl der Bereitschaftsdienste zählen alle innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums von 24 Stunden als ein Bereitschaftsdienst der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

(5) Leistet dieselbe Mitarbeiterin oder derselbe Mitarbeiter vom Diensten am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst), so zählt dieser Wochenendbereitschaftsdienst als zwei Bereitschaftsdienste. Entsprechendes gilt für den Bereitschaftsdienst vom Diensten vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn nach dem Wochenfeiertag.

(6) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Heimbetrieben und in betreuten Wohngruppen sollen Bereitschaftsdienste während der Nacht (Diensten des Tagdienstes bis zum Beginn der Frühschicht) höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden.

(7) Bei Ärztinnen, Ärzten und Pflegekräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben oder vergleichbaren Einrichtungen findet § 17 Abs. 3 Anwendung. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des § 17 Abs. 3 auch ohne den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Maßgabe, dass die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdiensten der Stufe A und B bis zu insgesamt 16 Stunden beträgt, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu durchschnittlich 58 Stunden zulässig ist.

Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe C und D gilt eine zulässige tägliche Höchstarbeitszeit von bis zu insgesamt 13 Stunden, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist. Für den Ausgleichszeitraum gilt § 13 Abs. 2. In den Stufen A und B dürfen im Kalendermonat nicht mehr als sieben, in den Stufen C und D nicht mehr als sechs Bereitschaftsdienste angeordnet werden.

Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch Rufbereitschaft, gelten für die Feststellung der Anzahl der Bereitschaftsdienste zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst. Die Zahlen des Satzes 5 dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

In den Fällen, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Teilzeitarbeit vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Sätzen 2 und 3 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

§ 24. Rufbereitschaft

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers mittels eines vom Arbeitgeber zu stellenden Mobiltelefons bereit zu halten, um auf Abruf die Arbeit an ihrem oder seinem jeweiligen Aufenthaltsort aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

§ 25. Schichtarbeit

(1) In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

(2) Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Küster- und kirchenmusikalischen Dienst.

(3) Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 30 Abs. 3) gezahlt.

(4) Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

(6) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die nach dem für einen Zeitraum festgelegten Dienstplan zu leisten ist.

(7) Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.

(8) Wochenfeiertage sind die Werktage, die bundes- und landesgesetzlich zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

(9) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr des darauf folgenden Tages.

(10) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

(11) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K)

III. Arbeitszeit

§ 8 Begriffsbestimmungen Zeitliche Eckpunkte

- (1) Die **Woche** ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.
- (2) **Arbeit an Sonntagen** ist die Arbeit zwischen Sonntag 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Heiligabend, Silvester und Samstagen.
- (3) **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr.
- (4) Die **durchschnittliche tägliche Arbeitszeit** wird ermittelt, indem die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerin durch die Anzahl ihrer regelmäßigen Wochenarbeitstage dividiert wird.
- (5) **Arbeitstage** sind alle Kalendertage, an denen die Arbeitnehmerin dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte. Arbeitstag ist der Tag an dem die Arbeit aufgenommen wurde.

Bereitschaftsdienste

- (6) **Arbeitsbereitschaft** ist die Zeit minderer Arbeitsleistung innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, in der die Arbeitnehmerin sich zeitweise lediglich zum Eingreifen bereit zu halten hat.
- (7) **Bereitschaftsdienst**: Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (8) **Rufbereitschaft**: Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, ihre Erreichbarkeit auf Anordnung des Arbeitgebers sicherzustellen, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Schichtarbeit

- (9) **Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird.

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Anmerkung zu Abs. 9:

Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich "rund um die Uhr" an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

Wechselschichtarbeit setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin nach dem Dienstplan in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst reichen nicht aus.

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Die Arbeitnehmerin muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

Arbeitszeitmodelle

(10) **Gleitzeit** ermöglicht Arbeit innerhalb von festgelegten Schwankungsbreiten vor und nach einer betrieblich festgelegten Kernarbeitszeit, wobei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit von der Arbeitnehmerin selbst bestimmt werden.

(11) **Arbeitszeitbudgets** ermöglichen Arbeit innerhalb von festgelegten Schwankungsbreiten (Volumen und tägliche Arbeitszeit), wobei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit den betrieblichen Erfordernissen entsprechend flexibel festgelegt werden.

(12) Das **Arbeitszeitkonto** ermöglicht es von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines durch Dienstvereinbarung vereinbarten Ausgleichszeitraums abzuweichen, wobei nach Ablauf des Ausgleichszeitraums nur die Arbeitnehmerin über das Zeitguthaben verfügen kann.

Ruhepausen, Höchstarbeitszeit, Mindestarbeitszeit und Überstunden

(13) **Ruhepausen** sind mindestens 15-minütige Arbeitsunterbrechungen, in denen die Arbeitnehmerin frei von Arbeit ist und sich auch nicht zur Arbeitsaufnahme bereithalten muss.

(14) **Die Höchstarbeitszeit** beträgt einschließlich Mehrarbeit und Überstunden 96 Stunden in zwei Wochen. Abweichendes kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(15) Überschreitet die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 15 Stunden pro Woche, so beträgt die tägliche **Mindestarbeitszeit** zusammenhängend 3 Stunden. Es sei denn, persönliche, dringende dienstliche oder betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Dies gilt nicht für Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes.

(16) **Überstunden** sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sofern sie nicht bis zum Ende der nächsten Woche ausgeglichen sind. Überschreitungen des Arbeitszeitbudgets stellen keine Überstunden dar.

Dienstplanmäßig geleistete Arbeit an Feiertagen stellen keine Überstunden dar.

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 48 Stunden wöchentlich und 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft von mindestens 2 Stunden arbeitstäglich fällt.

(2) Für jeden Feiertag, der auf einen Werktag fällt, reduziert sich die vertragliche, durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin für die betreffende Woche um die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit

(§ 8 Abs. 4 AVR-K), es sei denn, die Arbeitnehmerin hat an diesem Wochentag regelmäßig nicht zu arbeiten.

Die Reduktion der Arbeitszeit wird grundsätzlich durch die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsbefreiung am betreffenden Feiertag, andernfalls durch Arbeitsbefreiung am gesetzlich angeordneten Ersatzruhetag vollzogen.

Ein auf einen Sonntag fallender Feiertag mindert die vertragliche, durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht. Muss an einem solchen Tag dienstplanmäßig gearbeitet werden, gilt der auf den Feiertag folgende nächste dienstplanmäßig freie Werktag (§ 12 Abs. 1 AVRK) als Ersatzruhetag i. S. d. § 11 Abs. 3 ArbZG.

§ 10 Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden.

Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Mehrarbeit für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses vereinbart werden.

Die Teilzeitbeschäftigte kann die nach Satz 2 vereinbarte Mehrarbeit dann ablehnen, wenn sie für sie unzumutbar ist.

§ 11 Verteilung der Arbeitszeit Allgemeines

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muss im Durchschnitt von bis zu 8 Wochen erreicht werden, soweit nicht Arbeit in Gleitzeit oder im Rahmen von Arbeitszeitbudgets oder -konten vereinbart ist.

(2) Für das gesamte Unternehmen oder für Teile eines Unternehmens kann durch Dienstvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden (40-Stunden-Woche) festgelegt werden.

Für Arbeitnehmerinnen, die unter die Geltung einer solchen Dienstvereinbarung fallen, ist der sich aus der Differenz zwischen 40 Stunden und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 ergebende Freizeitausgleich in ganzen Arbeitstagen zu gewähren. Trifft die Dienstvereinbarung keine Regelung über die Lage des Freizeitausgleichs, finden die Bestimmungen der Urlaubsgewährung Anwendung.

Gleitzeit

(3) Durch Dienstvereinbarung kann für Unternehmen oder Unternehmensteile gleitende Arbeitszeit vereinbart werden. § 17 findet - mit Ausnahme der Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge - in diesen Fällen keine Anwendung. In dieser (Dienstvereinbarung) ist mindestens folgendes zu regeln:

- a) die Lage und Dauer der Kernarbeitszeit;
- b) die Schwankungsbreite von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit;
- c) die untere und obere Grenze des Gleitzeitkontos;
- d) eine Regelung zur Ableistung von Überstunden;
- e) die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 17 Abs. 5 Buchst. b) bis e)) werden pauschal oder einzeln gewährt;
- f) die Berücksichtigung von Fehlzeiten.

Arbeitszeitbudgets

(4) Durch Dienstvereinbarung kann für Unternehmen oder Unternehmensteile Arbeit im Rahmen von Arbeitszeitbudgets vereinbart werden. § 17 findet - mit Ausnahme der Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge - in diesen Fällen keine Anwendung. In dieser (Dienstvereinbarung) ist mindestens folgendes zu regeln:

- a) die Schwankungsbreite von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit;
- b) die untere und obere Grenze des Arbeitszeitbudgets;
- c) die Form und der Zeitraum der Arbeitszeiterfassung;

- d) die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 17 Abs. 5 Buchst. b) bis e)) werden pauschal oder einzeln gewährt;
- e) Maßnahmen bei Überschreitung des Arbeitszeitbudgets;
- f) die Berücksichtigung von Fehlzeiten;
- g) Höhe der Flexibilitätszulage.

Arbeitszeitkonto

(5) Durch Dienstvereinbarung können für Unternehmen oder Unternehmensteile Arbeitszeitkonten vereinbart werden. Soweit dienstliche oder betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen, können einzelne Arbeitnehmerinnen der Führung eines Arbeitszeitkontos widersprechen oder ihre Zustimmung widerrufen.

In der Dienstvereinbarung ist mindestens folgendes zu regeln:

- a) die Ansammlung von Plus- und Minusstunden;
- b) die Festlegung des Ausgleichszeitraums bis zu einem Jahr;
- c) die untere und obere Grenze des Arbeitszeitkontos; dabei darf das Arbeitszeitkonto nicht mehr als 10 Minusstunden aufweisen;
- d) die Führung des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber;
- e) eine monatliche Information über den Stand des Kontos;
- f) Verfügung über Zeitguthaben lediglich auf Antrag der Arbeitnehmerin;
- g) die Antrags- und Widerrufsfristen;
- h) den Ausgleich des Arbeitszeitkontos bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis; ist dies nicht möglich, werden die Plusstunden ausgezahlt;
- i) die Berücksichtigung von Fehlzeiten;
- j) der Umgang mit Erkrankung der Arbeitnehmerin bei Freizeitausgleich.

(6) Kommt eine Einigung über die Dienstvereinbarung nach den Absätzen 3-5 nicht zustande, entscheidet auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle nach § 37 a Abs. 2 MVG-K. Der Spruch der besonderen Schlichtungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

§ 12 Arbeitsfreie Tage/Altersfreizeit

(1) Innerhalb von 14 Tagen sind 4 Tage arbeitsfrei. Jeweils zwei der arbeitsfreien Tage werden zusammenhängend gewährt. Mindestens einer dieser freien Tage muss auf einem Sonntag liegen. Durch Dienstvereinbarung kann abweichendes geregelt werden. Bestehende abweichende Regelungen können bis zum 30.06.2005 in Kraft bleiben.

(2) Heiligabend und Silvester sind arbeitsfrei. Für diese Tage wird die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche – in Ermangelung dieser die durchschnittliche tägliche – Arbeitszeit, die an diesem Werktag gearbeitet worden wäre, angerechnet, es sei denn, die Arbeitnehmerin hat an diesem Werktag regelmäßig nicht zu arbeiten. Für Arbeit an diesen Tagen ist entsprechender Freizeitausgleich an einem Werktag zu gewähren.

(3) Nach Vollendung des 57. Lebensjahres erhält jede Arbeitnehmerin eine Altersfreizeit von zusätzlich 7 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Für Arbeitnehmerinnen, die in den letzten fünf Jahren in der Regel in Schichtarbeit oder Nachtarbeit tätig gewesen sind, gilt diese Regelung bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres. § 32 Abs. 4, 6, 8 Satz 3 und die Berechnungsformel des Abs. 9 gelten entsprechend.

§ 13 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

(1) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung geregelt.

(2) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet). Durch Dienstvereinbarung kann abweichendes geregelt werden.

§ 14 Ruhepausen

(1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmerinnen nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

(2) Ausnahmsweise kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass die Ruhepausen durch bezahlte Kurzpausen von mindestens 10 Minuten Dauer gewährt werden.

Die Zeit der Kurzpause wird als geleistete Arbeitszeit gerechnet.

(3) Sofern die zeitliche Lage der Kurzpause wegen des Betriebsablaufes nicht im Voraus festgelegt werden kann, kann die zeitliche Lage der Kurzpausen jeweils nach dem Arbeitsanfall bestimmt werden.

§ 15 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmerinnen müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um 1 Stunde verkürzt werden, wenn in sie keine Rufbereitschaft fällt.

(3) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen der Behandlung, Erziehung oder Pflege kann durch Dienstvereinbarung vereinbart werden, dass eine Verringerung der Ruhezeiten um höchstens 2 Stunden, höchstens zweimal in zwei Wochen zulässig ist.

(4) - gestrichen -

(5) Jede Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb von längstens 8 Wochen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen werden.

§ 16 Überstunden

(1) Überstunden sind, soweit möglich, durch innerbetriebliche Umsetzungen oder Neueinstellungen zu vermeiden. (2) Überstunden werden grundsätzlich durch Gewährung von entsprechender Freizeit ausgeglichen. Der Ausgleich ist innerhalb von 12 Wochen nach Entstehen der Überstunden durchzuführen. Eine Verlängerung des Ausgleichszeitraumes bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Ist ein Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, sind die Überstunden auszuzahlen.

(3) Geringfügige, gelegentliche Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit sind bei Arbeitnehmerinnen ab der Entgeltgruppe E 10 mit dem Entgelt abgegolten.

§ 17 Wechselschicht-, Schichtzulage, Zeitzuschläge

(1) Die Arbeitnehmerin in Vollzeit oder Teilzeit, die in Wechselschicht arbeitet (§ 8 Abs. 9) und die dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 102,26 € monatlich.

(2) Die Arbeitnehmerin in Vollzeit oder Teilzeit, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat (§ 8 Abs. 9) erhält eine Schichtzulage in Höhe von 61,36 € monatlich, wenn sie nur deshalb die Voraussetzungen des Absatz 1 nicht erfüllt,

a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

b) weil sie durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in sieben Wochen leistet.

(3) Die Arbeitnehmerin, die ständig in Schichtarbeit oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst

- a) innerhalb von mindestens 18 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 46,02 € monatlich,
- b) innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 35,79 € monatlich.

(4) Die Abs. 1-3 gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt (z. B. Pförtnerinnen).

Die Abs. 1-3 gelten ebenfalls nicht für Zeiten des Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienstes.

(5) Die Arbeitnehmerin erhält neben ihrem Tabellenentgelt Zeitzuschläge.

Sie betragen je Stunde

- a) für Überstunden in den Entgeltgruppen
- b) für Arbeit an Sonntagen 25 %,
- c) für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 35 % vom Stundenentgelt gemäß Teil B IV.
- d) für Nachtarbeit im Sinne des § 8 Abs.3 1,28 €,
- e) - gestrichen -

(6) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. b) bis c) und e) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. d) und e) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. b) bis e) gezahlt. Die Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. d) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(7) Das Stundenentgelt ist für jede Entgeltgruppe im Teil B IV – Tabelle der Stundenentgelte – festgelegt. Die Stundenentgelte nehmen an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

Das Stundenentgelt zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. a) ist das Überstundenentgelt.

(8) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich des Stundenentgelts nach Abs. 7 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden und dem Konto gut geschrieben.

§ 18 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft kann nach Maßgabe der Anlage IV angeordnet werden.

IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

A. Regelung für Ärztinnen, Zahnärztinnen, Hebammen, medizinisch-technische Assistentinnen, Arbeitnehmerinnen im Pflegedienst sowie Arbeitnehmerinnen im Rettungsdienst

(1) Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2 a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.

(5) Die Arbeitnehmerin muss den aufgrund der Absätze 3 und 4 getroffenen Regelungen schriftlich zugestimmt haben. Die Arbeitnehmerin kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf eine Arbeitnehmerin nicht benachteiligen, weil diese die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(6) Abweichend von § 11 Abs. 1 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen, wenn Bereitschaftsdienst nach den Absätzen 2 bis 4 geleistet wird.

Bei Arbeitnehmerinnen, die Bereitschaftsdienst gemäß Abs. 2 leisten und die gemäß Abs. 9 den Bereitschaftsdienst durch Zahlung des Überstundenentgelts bezahlt bekommen, kann von § 12 Abs. 1 Satz 1 in der Weise abgewichen werden, dass innerhalb von 14 Arbeitstagen nur 2 Tage arbeitsfrei sein müssen.

(7) In den Fällen, in denen Arbeitnehmerinnen Teilzeitarbeit wegen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 2 - 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerin zu der regelmä-

ßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Arbeitnehmerin während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der von der Arbeitnehmerin je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

(9) Die Arbeitnehmerin entscheidet im Voraus für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten, ob die nach Abs. 8 errechnete Arbeitszeit durch Freizeit ausgeglichen oder durch Zahlung des Überstundenentgelts ausgezahlt werden soll, sofern der Arbeitgeber keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen hält, über die er vorher mit der Mitarbeitervertretung Einvernehmen erzielt hat. Von dem Wahlrecht nach Satz 1 kann die Arbeitnehmerin keinen Gebrauch machen, soweit die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes in einer Dienstvereinbarung geregelt ist.

(10) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(11) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

Leistet die Arbeitnehmerin in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Arbeitnehmerinnen gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsor-

tes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Das Überstundenentgelt entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

(12) Im Kalendermonat dürfen nicht mehr als acht Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahl darf vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet die Arbeitnehmerin auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

Die Arbeitnehmerin, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 8 Abs. 9 AVR-K) zu leisten hat, soll im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(13) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 8 Buchst. b) und des Abs. 12 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Arbeitsbeginn des einen bis zum Arbeitsbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst.

Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Abs. 9 und Abs. 11 Unterabs. 4 wird das Bruttomonatsentgelt fortgezahlt.

(14) Bei Arbeitnehmerinnen, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden.

Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

B. Regelung für andere Arbeitnehmerinnen

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Arbeitnehmerinnen, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, für andere Arbeitnehmerinnen nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

(2) Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes bis maximal 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdiensten geleistet wird. Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(4) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des ArbZG abgewichen werden.

Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des ArbZG über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(5) Unter den Voraussetzungen des Abs. 4 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten.

(6) Die Arbeitnehmerin muss der aufgrund der Absätze 4 und 5 getroffenen Regelungen schriftlich zugestimmt haben. Die Arbeitnehmerin kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf eine Arbeitnehmerin nicht benachteiligen, weil diese die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(7) Abweichend von § 11 Abs. 1 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen, wenn Bereitschaftsdienst nach den Absätzen 3 bis 5 geleistet wird.

Bei Arbeitnehmerinnen, die Bereitschaftsdienst gemäß Abs. 3 leisten und die gemäß Abs. 10 den Bereitschaftsdienst durch Zahlung des Überstundenentgelts bezahlt bekommen, kann von § 12 Abs. 1 Satz 1 in der Weise abgewichen werden, dass innerhalb von 14 Arbeitstagen nur 2 Tage arbeitsfrei sein müssen.

(8) In den Fällen, in denen Arbeitnehmerinnen Teilzeitarbeit wegen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 2 - 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerin zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(9) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Leistet die Arbeitnehmerin in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(10) Die Arbeitnehmerin entscheidet im Voraus für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten, ob die nach Abs. 9 errechnete Arbeitszeit durch Freizeit ausgeglichen oder durch Zahlung des Überstundenentgelts ausgeglichen werden soll, sofern der Arbeitgeber keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen hält, über die er vorher mit der Mitarbeitervertretung Einvernehmen erzielt hat. Von dem Wahlrecht nach Satz 1 kann die Arbeitnehmerin keinen Gebrauch machen, soweit die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes in einer Dienstvereinbarung geregelt ist.

(11) Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliches Entgelt. Für die nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 errechnete Arbeitszeit wird je Stunde das Überstundenentgelt gezahlt.

(12) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölf Mal im Monat angeordnet werden.

Der Wochenendrufbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Arbeitsende am Samstag bis Arbeitsbeginn am Montag sowie der Rufbereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Arbeitsende vor dem Wochenfeiertag bis zum Arbeitsbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Rufbereitschaftsdienste. Der Rufbereitschaftsdienst über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Rufbereitschaftsdienste.

(13) Die Ruhezeit in Einrichtungen, in denen die Ruhezeit bei der Behandlung, Pflege und Betreuung der Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohle dieser Personen entsprechend anzupassen ist, kann durch Dienstvereinbarung um bis zu drei Stunden gekürzt werden, wenn während der gesamten Ruhezeit Rufbereitschaftsdienst geleistet wird. Sie ist innerhalb von längstens acht Wochen auszugleichen.

Kürzungen der Ruhezeiten in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

Eckpunkte

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Anlage 5 Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken

A. Geltungsbereich

1. Ärztinnen und Ärzte, einschließlich Zahnärzte und Psychiater, die als Angestellte eines Landes oder eines Arbeitgebers, der Mitglied der TdL ist, an einer Universitätsklinik überwiegend Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen.
2. Ob und inwieweit Regelungen dieser Einigung auf andere Ärztinnen und Ärzte im Landesdienst (z.B. an psychiatrischen Krankenhäusern) übertragen werden, ist auf Landesebene zu verhandeln.
3. Der Tarifvertrag für das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Beschäftigungspakt) vom 20. Oktober 2004 bleibt unberührt.

B. Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst

1. Wochenarbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Der einzelne Arzt erhält das Recht, 38,5 (Ost 40) Stunden zu arbeiten und erhält hierfür das entsprechende zeitanteilige Entgelt. Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt ein Jahr.

Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, können mit dem Arbeitgeber individuell vereinbaren, die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen ihrer bisherigen Wochenstundenzahl und der früher geltenden Wochenarbeitszeit entspricht.

2. Begrenzung von 12-Stunden-Schichten

Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 ArbSchG, kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen zur Schaffung längerer Freizeitintervalle und zur Verminderung der Zahl der Wochenenddienste ausgedehnt werden.

In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als 4 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

3. Tägliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes nach - einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, - einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden (8 Stunden Volldienst und 16 Stunden Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn

mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen, wenn dadurch für den Einzelnen mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

Diese Regelung ist gesondert kündbar zum Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrages.

4. Wöchentliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG nach - einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, - einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes im Rahmen der Grenzwerte nach Ziff. 3 dieser Vereinbarung eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe I und von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe II zulässig ist.

Durch landesbezirklichen Tarifvertrag kann in begründeten Einzelfällen eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 66 Stunden vereinbart werden, wobei die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, dass es hierfür einen Bedarf geben kann.

Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.

5. Bewertung und Bezahlung des Bereitschaftsdienstes

Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Bereitschaftsdienststufe I (0 v. H. bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung) 60 v.H.

Bereitschaftsdienststufe II (über 25 v. H. bis 49 v. H. Arbeitsleistung) 95 v.H.

Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Stufe und Entgeltgruppe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt.

Für die Stunden des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 Prozentpunkte.

Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

Eckpunkte Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) Marburger Bund

II. Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst

1. Wochenarbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Der einzelne Arzt / die einzelne Ärztin erhält das Recht, 38,5 (Ost 40) Stunden zu arbeiten und erhält hierfür das entsprechende zeitanteilige Entgelt.

Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt ein Jahr. Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, können mit dem Arbeitgeber individuell vereinbaren, die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen ihrer bisherigen Wochenstundenzahl und der früher geltenden Wochenarbeitszeit entspricht.

2. Begrenzung von 12-Stunden-Schichten

Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 ArbSchG, kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen zur Schaffung längerer Freizeitintervalle und zur Verminderung der Zahl der Wochenenddienste ausgedehnt werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als 4 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden.

Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

3. Tägliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes nach - einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, - einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden (8 Stunden Volldienst und 16 Stunden Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen, wenn dadurch für den Einzelnen mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

Diese Regelung ist gesondert kündbar zum Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrages.

4. Wöchentliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG nach - einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, - einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes im Rahmen der Grenzwerte nach Ziff. 3 dieser Vereinbarung eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von

bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe I und von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe II zulässig ist.

Durch Tarifvertrag auf Landesebene kann in begründeten Einzelfällen eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 66 Stunden vereinbart werden, wobei die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, dass es hierfür einen Bedarf geben kann.

Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.

5. Bewertung und Bezahlung des Bereitschaftsdienstes

Die Ärztin / der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Bereitschaftsdienststufe I (0 v. H. bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung)	60 v.H.
Bereitschaftsdienststufe II (über 25 v. H. bis 49 v. H. Arbeitsleistung)	95 v.H.

Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Stufe und Entgeltgruppe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt.

Für die Stunden des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 Prozentpunkte.

Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

6. Rufbereitschaft

Die Ärztin / der Arzt hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Ärztin / der Arzt vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem anderen technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird.

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§ 3, 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG).

Für eine Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des individuellen Stundenentgelts gezahlt. Für Rufbereitschaften von weniger als 12 Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v. H. des individuellen Stundenentgelts gezahlt.

Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge bezahlt.

Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVÖD) Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K)

§ 45 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Bereitschaftsdienst leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aufgrund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

Niederschriftserklärung zu § 45 Abs. 3 Satz 2: Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

(4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.

(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.

(6) Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung nach den Absätzen 3 und 4 ist die landesbezirkliche Ebene der Tarifvertragsparteien zu informieren.

(7) In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen

Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG). (9) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(10) Für Beschäftigte gemäß § 40 Abs. 1 Buchst. d gelten die Absätze 1 bis 9 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. Dazu gehören auch die Beschäftigten in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

(11) Für die Ärztinnen und die Ärzte in Einrichtungen nach Absatz 10 gelten die Absätze 1 bis 9 ohne Einschränkungen.

§ 46 Bereitschaftsdienstentgelt

(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Beschäftigte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der vom Beschäftigten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.

(3) Für die Beschäftigten gemäß § 45 Abs. 10 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Leistet der Beschäftigte in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich für übergeleitete Beschäftigte auf der Basis ihrer Eingruppierung am 30. September 2005, für nach dem 30. September 2005 eingestellte Beschäftigte und in den Fällen der Übertragung einer höher