



Arbeitszeitfragen im Rettungsdienst

von Rechtsanwalt Bernd Spengler, Würzburg

(Der Beitrag beruht auf einen Vortrag des Verfassers am 03.10.1998 anlässlich der Schweinfurter Notfalltage und wurde im Dezember 2004 zuletzt überarbeitet und aktualisiert)

Der Kostendruck im Gesundheitswesen hat auch den Bereich des Rettungsdienstes erfaßt. Das in Deutschland umgreifende Gutachterwesen kommt im Rahmen von Effizienzuntersuchungen regelmäßig zu dem Ergebnis, daß Einsparpotentiale natürlich im Bereich der Personalkosten vorhanden sind und liefert oft genug gleich die Lösung mit. Die in diesem Punkt fast identischen tarifvertraglichen Bestimmungen zur Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst, in den Tarifverträgen DRK und BRK, (ähnlich auch bei der AWO, den Privatkrankenanstalten) sowie in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas und der Diakonie sollen in vollem Umfang ausgeschöpft werden und die Anwesenheitszeit in den Rettungswachen durch Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verlängert werden. (KOKEMÜLLER Rettungsdienst 4/98, S. 48)

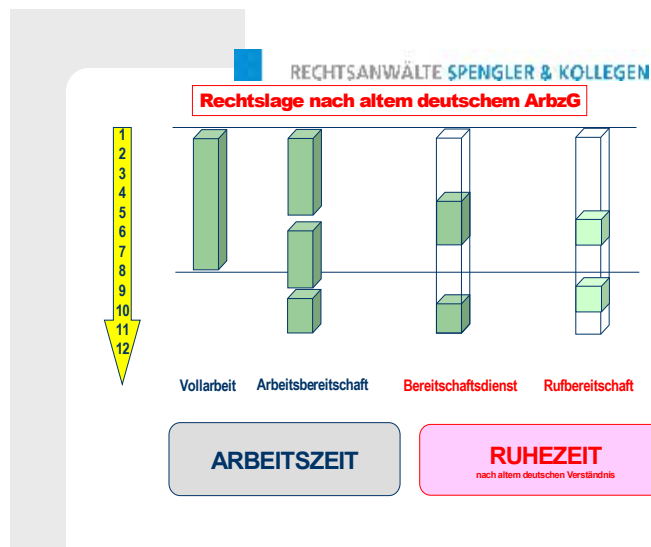
Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des EuGH zum Thema Bereitschaftsdienst und der Änderung des deutschen Arbeitszeitgesetzes hat sich diese Situation teilweise grotesk entwickelt. Noch immer wird von manchem Gutachter die Auffassung vertreten, die europäische Rechtslage müsste erst durch die „höchstrichterliche Rechtsprechung“ anerkannt werden. Die Frage sei gestattet, ob man jetzt das „jüngste Gericht“ meint.

1) Tarifvertragliche Ausgangssituation

Die oben genannten Tarifverträge und Arbeitsvertragsrichtlinien enthalten Regelungen, wonach die regelmäßige Arbeitszeit abgestuft ab bis zu 12 Stunden täglich verlängert werden kann, wenn darin regelmäßig Arbeitsbereitschaft enthalten ist.

Desweiteren ist der Arbeitnehmer nach den Tarifverträgen verpflichtet, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, wobei dieser Bereitschaftsdienst entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit den Überstundensätzen vergütet wird.

Als dritte Variante sehen die Tarifverträge Rufbereitschaft vor, wonach sind der Angestellte ebenfalls außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten hat, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird hierbei mit 12,5 % als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.



Mit dem Argument, die Landesrettungsdienstgesetze würden ja gerade die Wirtschaftlichkeit der Durchführung des Rettungsdienstes mehr und mehr betonen (SCHRÖMBGENS, Rettungsdienst 4/98, S. 46), wird nun versucht, durch eine effektive Kombination der Arbeitsbereitschaft, des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft die Anwesenheitsstunden der Rettungsassistenten in den Rettungswachen zu erhöhen (hierzu kritisch KOKEMÜLLER, Rettungsdienst 4/98, S. 48; SPENGLER, Rettungsmagazin 5/98, S. 62). Bei den derzeit fast bundesweiten stattfindenden Versuchen, im Rettungsdienst die Arbeitszeiten zu erhöhen, wird jedoch teilweise zwischen Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sehr ungenau abgegrenzt und die Institute unter falschen Tatbestandsvoraussetzungen betrachtet.

Insbesondere die diesem tarifvertraglichen System innewohnende Skala, die abgestuft von der Vollarbeit über Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zur Zeit der völligen Freiheit von arbeitsvertraglicher Bindung reicht (BVerwG DÖV 1988, 653), wird dabei verwischt. Völlig übersehen wird aber oft genug auch, daß diese Einordnung in den Tarifverträgen für alle Mitarbeiter der Hilfsorganisationen geltend, also auch für die Bereiche Krankenpflege, Altenpflege, soziale Diensten und Verwaltung. Es ist also immer auch zu prüfen, ob diese Institute der Arbeitszeitverlängerung aufgrund strafrechtlicher oder landesrechtlicher Vorgaben in den Landesrettungsdienstgesetzen überhaupt für die Mitarbeiter des Rettungsdienstes anwendbar sind.

2) Begriffsbestimmung und Voraussetzungen

Die klare Abgrenzung der Institute ist dabei Voraussetzung der richtigen Anwendung auch im Bereich des Rettungsdienstes.

a) Arbeitsbereitschaft

Die am stärksten an die volle Arbeitsleistung heranreichende Form ist die Arbeitsbereitschaft. Sie ist Arbeitszeit, die Vergütung kann jedoch geringer sein als in der Vollarbeitszeit (SCHAUB § 35 VI 3).

Damit ist Arbeitsbereitschaft zwar primär ein arbeitszeitschutzrechtlicher Tatbestand, also Arbeitsschutzrecht gerade in Bezug auf die tägliche Arbeitszeit, im zweiter Linie stellt sie jedoch eine Vergütungsfrage dar (SCHAUB § 35 VI 3), denn neben geringerer Entlohnung für diese Zeit werden natürlich Mehrarbeitszuschläge entfallen. Im Rettungsdienst ist dies von großer Bedeutung, da über Arbeitsbereitschaft die

Unter Arbeitsbereitschaft definiert die Rechtsprechung (BAG AP Nr. 7 zu § 15 BAT; BAG AP Nr. 2 zu § 35 BAT; BAG AP Nr. 1 zu § 18 MTL II) sowie große Teile der Literatur (SCHAUB § 35 VI 3; DIETZ RdA 1969, 199) solche innerhalb der Arbeitszeit liegenden Zeiten, die für den Arbeitnehmer ohne körperliche und geistige Beanspruchung zur Entspannung geeignet sind. Es handelt sich also um "Zeiten wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung" (BAG ZTR 1990, 517, 519). Demzufolge sah das BAG in seinem Urteil vom 12.01.1986 (BAG ZTR 1990, 517, 519) die Wartezeiten des

Rettungsdienstpersonals zwischen einzelnen Einsätzen als Arbeitsbereitschaft an, soweit es sich nicht um Splitterzeiten von bis zu 10 Minuten handelt. Diese Splitterzeiten (BAG ZTR 1990, 517, 519) unterbrechen die Vollarbeit nicht.

Auch die Ungewißheit, wann der nächste Einsatzalarm erfolge, steht nach Ansicht des BAG der Entspannung nicht entgegen (BAG (4 AZR 762 / 87) vom 18.05.1988 (nicht veröffentlicht)). Dies gilt allerdings nicht für die Disponenten in den Rettungsleitstellen, weil diese während dieser Zeit akustische Signale bei Funksprüchen und Kontrolleuchten zu überwachen haben und insofern rund um die Uhr Telefon und Funkverkehr kontrollieren müssen. Gerade dies stelle nämlich die von Leitstellenmitarbeitern geschuldete Arbeitsleistung dar (BAG ZTR 1990, 517).

Dagegen kann dieses Argument der Überwachung des Funkverkehrs bei Bediensteten einer Rettungswache nicht zu demselben Ergebnis führen, da das Abhören des Funkverkehrs zwischen den Einsätzen nicht zu den Hauptpflichten des Rettungsassistenten / Rettungssanitäters gehört, auch wenn dies vom Arbeitnehmer als zweckmäßig zwischen den Einsätzen erachtet wird (BAG ZTR 1988, 415 f.). Dabei ist jedoch klar zu betonen, daß das Herrichten des Fahrzeuges, das Trageüberziehen und Reinigen ebensowenig schon Arbeitsbereitschaft sind, wie das Ausfüllen der Formulare und Einsatzprotokolle und die Dokumentation. Tendenzen in den Hilfsorganisationen, diese Zeiten schon als Arbeitsbereitschaft einzustufen, sind daher mit der Rechtsprechung nicht in Einklang zu bringen. Arbeitsbereitschaft ist nämlich maßgeblich dadurch geprägt, daß sich der Arbeitnehmer an seiner Arbeitsstelle aufhält und sich dort für die Aufnahme seiner vertraglich geschuldeten Arbeit bereithält, jedoch darüber hinaus keine Arbeit im eigentlichen Sinne leistet (LAG Schleswig-Holstein DÖD 1994, 212). Arbeitsbereitschaft kann daher jedenfalls im Rettungsdienst nicht in der Wohnung erfolgen (anderer Ansicht wohl noch BAG AuR 1958, 349).

Die Arbeitsbereitschaft gibt also arbeitsschutzrechtlich die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit zu erhöhen, weil die Belastung des Arbeitnehmers durch die kurzen Entspannungsphasen nicht so hoch ist, wie bei Vollarbeitszeit. Die Frage der Vergütung steht daneben jedoch auf einem völlig anderen Blatt. Der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) beinhaltet in § 18 eine Regelung, wonach Arbeitsbereitschaft bei der Lohnberechnung mit 50 von Hundert als Arbeitszeit bewertet wird. Danach wird also die wöchentliche Verlängerung pro Stunde mit 50 % zusätzlich vergütet. Im BAT und in den Tarifverträgen, bzw. Arbeitsvertragsrichtlinien fehlt es an einer § 18 MTL II vergleichbaren Regelung. Hieraus wird nunmehr - ohne nähere Begründung - der Schluß gezogen, da Arbeitsbereitschaft von der Systematik her einen Teil der regelmäßigen Arbeitszeit darstelle, sei diese zusätzliche Zeit mit dem Gehalt abgegolten (CRISOLLI / TIEDKE, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, § 15, Anm. 22). Dem Mitarbeitern stünden lediglich die Zeitzuschläge für die in die regelmäßige Arbeitszeit fallenden Arbeitsbereitschaftsstunden zu (BAG AP Nr. 2 zu § 35 BAT).

Diese Auffassung des BAG vermag bei näherer Betrachtung nicht zu überzeugen. § 15 II BAT ist primär eine reine arbeitszeitrechtliche Regelung. Das tarifvertraglich geschuldete Entgelt soll die regelmäßig wöchentliche Arbeitszeit ausgleichen. Wenn diese regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus Arbeitsschutzaspekten erhöht werden darf, so ist auch die Arbeitsleistung im Zeitraum der erhöhten Stundenzahl zu vergüten. Dies entspricht schon dem wesentlichen Regelungsgedanken des § 612 I BGB. Es entspricht aber auch dem Gedanken, daß sich gewohnheitsrechtlich und durch entsprechende Übung herauskristallisiert hat, was die bisher für das entsprechende Arbeitsentgelt geleistete Arbeit war. Wenn diese Arbeitsleistung nun entsprechend durch Anordnung von Arbeitsbereitschaft erhöht wird, dann ist die logische Konsequenz daraus, daß entsprechend auch die Vergütung sich anteilig erhöht. Etwas anderes wäre nur dann gerechtfertigt, wenn Arbeitsbereitschaft "arbeitsfreie Unterbrechungen" der Arbeitszeit wären.

Insofern haben Tarifvertragsparteien nicht etwas deshalb keine Regelung im BAT getroffen, weil sie für die Mehrzeiten der Arbeitsbereitschaft die Vergütungsfrage in Form der Abgeltung mit dem Gehalt geregelt sahen, sondern diese Frage durch Vergütung für die Arbeitsbereitschaftsstunden, allerdings ohne Überstundenzuschlag, klar zum Ausdruck brachten. Dies ergibt sich nämlich bei einem Blick auf § 15 VI a, b, in denen - weil systematisch zur Freizeit gehörend - für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft am Überstundensatz festgehalten wurde. Die Tatsache, daß im BAT nicht wie in § 18 MTL II eine prozentuale Kürzung vorhanden ist, bedeutet, daß auch Arbeitsbereitschaftszeiten wie Vollarbeit zu vergüten sind, jedoch ohne Überstundenzuschlag.

Diesem Gedanken entspricht es zumindestens, wenn das BAG in seiner Entscheidung vom 30.01.1985 entschieden hat, daß für die Zeiten der regelmäßigen Arbeitsbereitschaft auch die Zeitzuschläge nach § 35 I BAT zu zahlen sind (BAG AP Nr. 2 zu § 35 BAT).

Damit läßt sich jedoch ein erster wesentlicher Aspekt festhalten. Arbeitszeitrechtlich kann bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft der Arbeitgeber kraft Direktionsrecht (so BAG AP Nr. 11 zu § 15 BAT; BAG AP Nr. 7 zu § 15 BAT) die Arbeitszeit erhöhen. Er hat diese wöchentlichen Mehrstunden jedoch im Verhältnis 1 zu 1 zu vergüten - mit entsprechenden Zeitzuschlägen, allerdings ohne die Überstundenschläge.

b) Bereitschaftsdienst

Zunehmend ist jedoch festzustellen, daß versucht wird, in den Rettungswachen insbesondere die Nachtschichten als Bereitschaftsdienst zu qualifizieren. Dabei ist jedoch klar festzuhalten, daß Bereitschaftsdienst im Gegensatz zu Arbeitsbereitschaft Freizeit ist, allerdings mit einer Aufenthaltsbeschränkung, verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf tätig zu werden (so BAG AP Nr. 11 zu § 15 BAT; BAG AP Nr. 7 zu § 15 BAT). Der Grad der Inanspruchnahme liegt also unter der vollen Arbeitsleistung und unter der der Arbeitsbereitschaft (insofern falsch LAG Rheinland-Pfalz (Az.: 11 Sa 150 / 94), das den Bereitschaftsdienst zwischen Arbeitsbereitschaft und Arbeitsleistung einordnet).

Bereitschaftsdienst ist daher nach dem Schutzzweck der Arbeitszeitvorschriften zu bewerten und zuzuordnen (BVerwG, DÖV 1988, 653), der darin liegt, dem Arbeitnehmer die Freizeit und die Muße zur Entfaltung zu sichern.

Der Arbeitnehmer soll gerade ruhen können, seiner Freizeit nachgehen können und nur dann tätig werden müssen, wenn er dies vom Arbeitgeber zugewiesen bekommt (BVerwG, DÖV 1988, 653). Insofern ist Bereitschaftsdienst "außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit" in der Freizeit stattfindend und nicht mit einer Anwesenheitspflicht an die Dienststelle verbunden.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 28.01.1981 (BAG, Die Personalvertretung 1/83, S. 34) die Frage offengelassen, ob ein Rettungssanitäter, der während der Nachtschicht in einem Ruheraum ruht, Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst leistet. Hierauf stützen sich die derzeitigen Versuche, solche Nachtschichten in ruhigeren Landrettungswachen als Bereitschaftsdienst einzustufen (so SCHRÖMBGENS, Rettungsdienst 4/98, S. 42 ff.).

Diese Auslegungen sind jedoch nicht haltbar. Nachtdienste sind in den Zeiten des Aufenthaltes in der Rettungswache allenfalls Arbeitsbereitschaft. In fast allen Landesrettungsdienstgesetzen ist nämlich eine gesetzliche Hilfsfrist vorhanden, die in Nordrhein-Westfalen von 5 bis 10 Minuten bis in Bayern und Baden-Württemberg zu 12 bis 15 Minuten reicht.

Insofern ist zwischen Einsatzmeldungen und Eintreffen beim Patienten diese Frist zu wahren, anderenfalls können zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen für den Rettungsassistenten aber auch die durchführende Hilfsorganisation bestehen. Eine solche Fehlorganisation des Rettungsdienstes stellt nämlich ein Organisationsverschulden dar (BGH Rettungsdienst 1993, 198 f.).

Der Rettungsassistent hat daher auch bei Nachtschichten im Schnitt zwischen Alarmierung und Ausrücken allenfalls eine Minute Zeit, um die Arbeit aufzunehmen. Insofern ist also in Nachtschichten eine Freizeitaktivität, ein Schlafen oder eine Freizeitausübung ausgeschlossen. Seit langem ist in der Rechtsprechung anerkannt, daß eine Aufenthaltsbestimmung seitens des Arbeitgebers auch durch den Faktor Zeit bestimmt werden kann (LAG Schleswig-Holstein DÖD 1994, 212). Wenn zwischen Benachrichtigung des Arbeitnehmers und seiner Arbeitsaufnahme deutlich weniger als zehn Minuten liegen, so ist dies Arbeitsbereitschaft und kein Bereitschaftsdienst. Die Möglichkeit der Freizeitwahrnehmung ist dann nämlich gerade nicht gegeben. Nach der vom BVerwG (BVerwG DÖV 1988, 6853) vorgenommenen Abgrenzung nach dem Schutzzweck der Arbeitszeitvorschriften ist also der als Bereitschaftsdienst bezeichnete Teil des regulären Nachtdienstes nichts anderes als Arbeitsbereitschaft, denn die Zeit zwischen Benachrichtigung und Arbeitsaufnahme beträgt im Höchstfall aufgrund der rettungsdienstlichen Hilfsfristen eine Minute.

Demnach ist also festzuhalten, daß Bereitschaftsdienst durchaus für den Bereich Altenpflege, Krankenpflege oder soziale Dienste bei den Hilfsorganisationen möglich ist, für den Rettungsdienst jedoch aufgrund der gesetzlichen Regelungen nicht möglich ist (vgl. KOKEMÜLLER, Rettungsdienst 4/98, S. 48).

Dem steht allerdings nur auf den ersten Blick die folgende Entscheidung des BAG entgegen:



■ RECHTSANWÄLTE SPENGLER & KOLLEGEN

Wörthstr. 13-15 ■ 97082 Würzburg

Telefon: 0931 / 17848 ■ Telefax: 0931 / 17850

www.kanzlei-spengler.de

BUNDESARBEITSGERICHT - REPORT

Quelle: Pressemitteilung des Gerichts

Bereitschaftsdienst im Rettungsdienst des Deutschen Roten Kreuzes

Die Beklagte erfüllt Aufgaben des Rettungsdienstes nach dem Rheinland-Pfälzischen Rettungsdienstgesetz. Der Kläger ist bei ihr als Rettungsassistent im mobilen Rettungsdienst angestellt. Kraft Vereinbarung der Parteien findet auf ihr Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes (DRK-TV) Anwendung. Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter im Rettungsdienst ist tarifgemäß auf 54 Stunden wöchentlich verlängert worden. Die Beklagte und der Betriebsrat haben vereinbart, daß die Arbeitnehmer im mobilen Rettungsdienst jährlich 498 Stunden Bereitschaftsdienst im Nachtdienst zu leisten haben. Dazu werden alle Mitarbeiter im Rettungsdienst gleichmäßig herangezogen. Während des Bereitschaftsdienstes haben sie sich in der Rettungsdienststelle aufzuhalten und können in einem dort vorhandenen Schlafräum schlafen. Dies gestattet die Beklagte auch denjenigen Mitarbeitern, die Nachtdienst in ihrer regelmäßigen Arbeitszeit leisten. Alle Mitarbeiter sind im Nachtdienst verpflichtet, auf telefonischen Alarm Einsätze durchzuführen und anschließend die Einsatzbereitschaft des Rettungsmittels wiederherzustellen. Sonstige Aufgaben sind außerhalb der Nachtdienste zu erfüllen. Die Bereitschaftsdienste werden von der Beklagten zu 50 % in Arbeitszeit umbewertet und insoweit durch Freizeit ausgeglichen. Der Kläger meint, die als Bereitschaftsdienst angeordneten Dienste seien Vollarbeit. Er macht mit seiner Klage Arbeitsentgelt wegen nicht gewährten weiteren Freizeitausgleichs geltend. Die Beklagte hält die Anordnung der Bereitschaftsdienste für tarifgerecht.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Sie führte zur Abweisung der Klage. Die Anordnung der Bereitschaftsdienste für Mitarbeiter des Rettungsdienstes durch die Beklagte war tarifgerecht. Die Tarifvertragsparteien haben im DRK-TV den Begriff des Bereitschaftsdienstes definiert. Darunter verstehen sie die Verpflichtung des Mitarbeiters, "sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst)". Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Die Mitarbeiter können ruhen oder schlafen, bis sie zum Einsatz aufgerufen werden. Daß die Beklagte auch den Mitarbeitern in den Nachtschichten in der regelmäßigen Arbeitszeit nicht mehr abverlangt, ist unerheblich. Dies ist ein Entgegenkommen der Beklagten, das nichts an der tariflichen Bewertung der Bereitschaftsdienste ändert. Insoweit behandelt die Beklagte alle Mitarbeiter des Rettungsdienstes gleich.

BAG, Urteil vom 22. November 2000 - 4 AZR 612/99

Das BAG hat nämlich nicht geklärt, ob Bereitschaftsdienst generell im Rettungsdienst möglich ist. Der 4. Senat hatte nämlich eine auf gleich zu bezahlende Vergütung zu entscheiden, nicht die generelle Frage, ob dieser Dienst im Rettungsdienst überhaupt Bereitschaftsdienst sein kann.

c) Rufbereitschaft

Die Rufbereitschaft ist die nach der obigen Skala die geringsten Anforderungen an den Arbeitnehmer stellende Variante. Bei ihr ist der Arbeitnehmer in der Wahl seiner Aufenthaltsorte grundsätzlich frei und auch nicht zeitlich eingeschränkt, sofern er nur für den Arbeitgeber erreichbar ist (BAG DB 1967, 2166; BAG ZTR 1992, 247, 248). Sie ist also eindeutig dem Bereich der Ruhezeit zuzuordnen (BVerwG DÖV 1988, 653) und verbietet sich daher im Rettungsdienst für Tätigkeiten, die durch die gesetzlichen Hilfsfristen eine Tätigkeitsaufnahme in zeitlich engen Vorgaben erfordert. Die von der Rechtsprechung gestellte Anforderung der freien Wahl des Aufenthaltsortes steht dem nämlich entgegen. Das bedeutet natürlich nicht, daß sich der Arbeitnehmer in einer Entfernung vom Arbeitsort aufhält, die der Arbeitsaufnahme nach Abruf und damit dem Zweck der Rufbereitschaft zuwiderläuft (BAG BB 1992, 925). Für Rufbereitschaft verbleiben im Rettungsdienst daher nur wenige Anwendungsbereiche, wo gerade nicht durch die Hilfsfristen de facto die Vorgabe eines bestimmten Aufenthaltsortes gegeben ist.

Das BAG hat diese Auffassung erst in einer neueren Entscheidung klar zum Ausdruck gebracht.



RECHTSANWÄLTE SPENGLER & KOLLEGEN

ARBEITSAUFNAHME RUFBEREITSCHAFT
BAG, Urteil vom 31. Januar 2002 - 6 AZR 214/00

Der Kläger ist Krankenpfleger in der Anästhesie bei der Beklagten. Er wird zur Rufbereitschaft herangezogen. Die Beklagte hat angeordnet, dass bei Rufbereitschaft innerhalb von 20 Minuten nach Abruf die Arbeit aufgenommen sein muss. Der Kläger benötigt jedoch 30 Minuten von zu Hause zur Arbeit. Er ist der Auffassung, er sei nicht zur Arbeitsaufnahme in der vorgegebenen Zeit verpflichtet.

Das BAG folgte der Auffassung des Klägers, dass er nicht verpflichtet ist, innerhalb der festgesetzten Zeitspanne die Arbeit aufzunehmen. Die tarifliche Voraussetzung „Kurzfristig“ ist eine solche zeitliche Fixierung nicht zu entnehmen. Ist der Arbeitgeber aus organisatorischen und haftungsrechtlichen Gesichtspunkten darauf angewiesen, die Arbeitsaufnahme innerhalb dieser Zeitspanne sicherzustellen, kommt hierfür der Bereitschaftsdienst in Betracht.

Solche Fälle sind zum Beispiel an Wochenenden denkbar, in denen ehrenamtliche Helfer den Dienst versehen. Wenn hier beispielsweise ein Fahrzeugschaden oder Probleme im Dienst auftreten, dann kann ein über Melder erreichbarer Rettungsassistent hier in die Rettungswache kommen, um die Angelegenheit zu klären. Bei diesem auf Ruf über Meldeempfänger zu alarmierenden Rettungsassistenten existiert dann tatsächlich dienstplanmäßig Rufbereitschaft. Insofern ist die teilweise von der Rechtsprechung angedeutete Diskussion der Rufbereitschaft im Zusammenhang mit Hintergrunddiensten nicht differenziert genug.

3) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

In den Betrieben und Rettungswachen, in denen die Anwesenheitszeit erhöht werden soll, stellt sich die Frage, inwieweit dies mitbestimmungspflichtig ist.

Für die systematisch der Freizeit unterfallenden Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist dies unproblematisch. Diese Institute der Arbeitszeitverlängerung betreffen also nachhaltig die private Lebensgestaltung und insofern wird überwiegend von der Rechtsprechung (BAG AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG; BAG DB 1997, 380; BAG DB 1993, 888; LAG Berlin AiB 1996, 558; a. A. BVerwG ZTR 1988, 275) und Literatur (DKK § 87, Rdn. 83; FKHE § 87 Rdn. 106; a. A. HSG Rdn. 167) bejaht, daß hier dem Betriebsrat, bzw. Personalrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Für die Einführung von Arbeitsbereitschaft wird dies jedoch von der Rechtsprechung mit dem auf den ersten Blick überzeugenden Argument abgelehnt, Arbeitsbereitschaft sei tarifvertraglich geregelt und das Mitbestimmungsrecht beziehe sich nicht auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit (so die

herrschende Meinung z. B.: BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG; AP Nr. 22 zu § 77; FKHE § 87 Rdn. 90 f.; HSG § 87 Rdn. 155).



RECHTSANWÄLTE SPENGLER & KOLLEGEN

**KEINE MITBESTIMMUNG BEI
WOCHENDARBEITSZEIT**
BAG vom 22.07.2003 – 1 ABR 28 / 02

Eine betriebliche Einigungsstelle kann keine Regelung über den Umfang der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und die Einordnung von Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit treffen. Der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Spruch einer Einigungsstelle insoweit für unwirksam erklärt.

Der Arbeitgeber ist ein DRK-KV. Auf Antrag des Betriebsrats hat eine betriebliche Einigungsstelle einen Rahmendienstplan beschlossen. Ihm zufolge wird die "wöchentliche durchschnittliche Höchstarbeitszeit in Form von persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz dienstplanmäßig auf 48 Stunden beschränkt"; in der Arbeitszeit "können Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst enthalten sein". Die übrigen Regelungen haben die Dauer und Lage von Schichten und Bereitschaftsdienst, die Dauer der Ruhezeit nach Schichtende und Pausenzeiten zum Gegenstand. Der Arbeitgeber hat den Spruch angefochten. Die Vorinstanzen haben seinen Antrag abgewiesen.

Unabhängig von dieser Frage steht dem Betriebsrat aber auf jedem Fall ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Gestaltung der Schichtpläne zu, die ja bei der Erhöhung der Anwesenheitszeit durch Arbeitsbereitschaft im Rettungsdienst umgestaltet werden müssen (BAG AP Nr. 20 zu § 87; BAG AP Nr. 34 zu § 87 BetrVG; BAG NZA 1994, 718; FKHE § 87 Rdn. 99; DKK § 87 Rdn. 84). Das Mitbestimmungsrecht besteht nämlich, wenn nur eine Schicht ausfällt oder verlegt wird (BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG) genauso wie wenn von drei auf zwei Schichten umgestellt oder Schichten von fünf auf sechs Arbeitstage erhöht werden.

Da die Dienst- und Schichtpläne arbeitszeitschutzrechtlich als auch den Vorgaben des Tarifvertrages entsprechen müssen, ist es den Betriebs- und Personalräten möglich, hier über die Einigungsstellen Regelungen zu erzwingen. Derzeit circa 70-80 Einigungsstellenprüfungen in Rettungsdiensteinrichtungen in Deutschland belegen, dass dies der effektivste Weg ist, humane Arbeitszeiten im Rettungsdienst umzusetzen.

4) Individualarbeitsrecht

Die einzelnen betroffenen Arbeitnehmer können davon unabhängig individualrechtlich vorgehen und gerichtlich feststellen lassen, ob überhaupt Arbeitsbereitschaft vorliegt. Hierzu ist jedoch zur umfassenden Beweisführung notwendig, die Arbeitsabläufe und Arbeitsverteilung sauber zu dokumentieren.

5) Fazit

Die arbeitgeberseitigen Bemühungen, die Anwesenheitszeiten im Rettungsdienst zu erhöhen, lassen sich für diesen Bereich allenfalls auf Arbeitsbereitschaft stützen. Hierbei ist mehr als zweifelhaft, ob die Mehrstunden schon in der Grundvergütung enthalten sind und ob dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Anordnung zusteht. Auf jeden Fall jedoch besteht ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der sich ergebenden Schichtplangestaltungen. Die Frage, ob tatsächliche Zeiten "wacher Achtsamkeit im Zustande der Entspannung" vorliegen, kann von jedem einzelnen Arbeitnehmer individuell vor dem Arbeitsgericht überprüft werden