

Das neue Arbeitszeitgesetz

Fakten statt Spekulationen

10 Fragen - 10 Antworten

Leitfaden für Ärztinnen und Ärzte in Krankenhäusern

Bitte beachten Sie: Dieser Leitfaden ersetzt nicht die individuelle Rechtsberatung durch Ihren Marburger Bund Landesverband.

1. Welche Zeiten gehören zur Arbeitszeit?

Die normale regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft, Überstunden, die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes und die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinen beiden Entscheidungen vom 3. Oktober 2000 und vom 9. September 2003 bestätigt, dass die gesamte Zeit eines Bereitschaftsdienstes im Krankenhaus Arbeitszeit ist. Darüber hinaus hat er festgestellt, dass - im Unterschied zum Bereitschaftsdienst - bei Rufbereitschaft nur die Inanspruchnahme als Arbeitszeit gilt.

2. Wie lang darf die tägliche Arbeitszeit sein?

8 oder 10 Stunden. Es sei denn, ein Tarifvertrag lässt etwas anderes zu.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) begrenzt die werktägliche Höchstarbeitszeit im § 3 auf 8 Stunden. Diese 8 Stunden können auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn im Durchschnitt von 6 Monaten bzw. 24 Wochen 8 Stunden nicht überschritten werden.

In § 7 des ArbZG ist darüber hinaus geregelt, dass in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die werktägliche Arbeitszeit über 10 Stunden verlängert werden kann. Mit anderen Worten: Eine Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit über 10 Stunden hinaus kann nicht ohne tarifliche Regelung erfolgen.

3. Wie lang darf die wöchentliche Arbeitszeit sein?

Sie darf 48 Stunden nicht überschreiten.

Die Höchstgrenze von 48 Stunden in der Woche bedeutet nicht, dass diese Zahl in einer einzelnen Woche nicht überschritten werden kann. Die Höchstgrenze 48 ist ein Durchschnittswert. Sie muss innerhalb einer in einem Tarifvertrag festgelegten Frist (max. 12 Monate) durchschnittlich eingehalten werden.

4. Kann ich freiwillig die Höchstarbeitszeitgrenzen von 48 Stunden überschreiten?

Nein, es sei denn, ein Tarifvertrag lässt dies zu.

Im Arbeitszeitgesetz ist festgeschrieben, dass die Tarifvertragsparteien und darüber hinaus auf Grund eines Tarifvertrages die Betriebsparteien vor Ort in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zulassen können, auch **ohne Ausgleich** die Arbeitszeit über 8 Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Besondere Regelungen sollen sicherstellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird (§ 7 Abs. 2 a ArbZG).

Durch die Festlegung „ohne Ausgleich“ kann auf diesem Wege also die 48-Stunden-Regelung übersprungen werden. Hierzu ist zwingende Voraussetzung: Eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2 a ArbZG bedarf zusätzlich der schriftlichen Einwilligung des Betroffenen. Der Arbeitnehmer kann diese Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen (§ 7 Abs. 7 ArbZG). Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

Also: Die Zustimmung des Einzelnen kann erst dann rechtswirksam eingeholt werden, wenn die Tarifvertragsparteien die Überschreitung der 48 Stunden ohne Ausgleich in einem Tarifvertrag geregelt haben. Doch dazu gibt es zur Zeit noch keine Tarifabschlüsse.

5. Werden Nebenbeschäftigungen auf die Höchstgrenzen angerechnet?

Ja, auch Nebenbeschäftigungen im Angestelltenverhältnis gehören zur Arbeitszeit.

Das Arbeitszeitgesetz hat in § 2 Abs. 1 festgelegt, dass Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen sind. Freiberufliche Tätigkeiten, wie z. B. kassenärztlicher Notfalldienst, Gutachten u. Ä., sind nicht betroffen.

6. Für wen gelten die neuen Regelungen?

Für alle, ganz gleich ob sie einen öffentlich-rechtlichen, kirchlichen oder privaten Arbeitgeber haben.

In § 1 des ArbZG ist u. a. geregelt, dass die Sicherheit und der Gesundheitsschutz **der Arbeitnehmer** bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sind. Arbeitnehmer in diesem Gesetz sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Kein Krankenhausträger kann sich unter Hinweis auf seine Rechtsform darauf zurückziehen, das neue Arbeitszeitgesetz habe für ihn keine Gültigkeit.

7. Ab wann muss der Arbeitgeber das Arbeitszeitgesetz anwenden? Was bedeutet die „Übergangsvorschrift“ im § 25 ArbZG?

In § 25 des ArbZG hat der Gesetzgeber eine Übergangsregelung für bestehende Tarifverträge festgelegt. Danach können bestimmte Vorschriften dieser Tarifverträge bis zum 31.12.2005 weiter angewandt werden, wenn diese Regelungen enthalten, die eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit mit Ausgleich vorsehen.

In diesem Fall kann die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden.

Unabhängig davon entfaltet das Arbeitszeitgesetz im öffentlichen Dienst nach Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 18.02.2003 (Az.: 1 ABR 2 / 02) keine Wirkung, sofern es hinter den Vorgaben der EU-Richtlinie 93/104 zurückbleibt (Vertikale-Direktwirkung).

8. Was kann ich tun, wenn der Arbeitgeber das Arbeitszeitgesetz ignoriert?

Die Ärztinnen und Ärzte haben die Möglichkeit, sich gegen eine Arbeitszeit zu wehren, die gegen das Arbeitszeitgesetz verstößt.

Mitglieder des Marburger Bundes, die vorhaben, gegen einen Verstoß der arbeitsrechtlichen Vorgaben vorzugehen, sollten sich zuerst mit ihrem Landesverband in Verbindung setzen.

Es gibt eine Reihe möglicher Vorgehensweisen. Dazu gehören:

- das abteilungsinterne Gespräch,
- die Einbeziehung der Personal- und Betriebsräte,
- die Einbeziehung der Mitarbeitervertretung und ggf.
- die Einreichung einer Klage.

9. Dürfen in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz vereinbart werden?

Nur, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt.

Abweichende Regelungen im § 7 des Arbeitszeitgesetzes sind nur möglich in einem Tarifvertrag oder in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung auf Grund eines Tarifvertrages.

10. Kann der Betroffene einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz überprüfen lassen?

Ja.

Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes wird von den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Gewerbeaufsicht / Ämter für Arbeitsschutz) überwacht. Wenn der Arbeitgeber gegen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes verstößt, hat der Beschäftigte u.U. über den Personal- oder Betriebsrat die Möglichkeit, sich an die zuständige Behörde zu wenden und die Gestaltung der Arbeitszeiten überprüfen zu lassen.