

Bereitschaftsdienste.

Mehr für weniger

Warnung! Bereitschaftsdienste sind schlecht.

Sie kürzen die Freizeit und sie verlängern die betriebliche Arbeitsleistung. Obwohl sie außerhalb der regelmäßigen Zeitschuld und zusätzlich dazu zugreifen, senken sie die Stundenvergütung ab.

Die Schichtplan-Fibel konzentriert sich darauf, dem Unsinn ein Ende zu bereiten. Bereitschaftsdienste, wie sie in den Kliniken und Heimen oft noch abgefordert werden, sind ungesund, drücken die Vergütung, verhindern Ansprüche auf Wechselschichtzulagen und Zusatzurlaubstage, sind ungesetzlich und freiwillig. Wer dennoch in Frieden mit den Widersprüchen schlafen will, überspringt besser die folgenden Seiten.

Das Grenzleid zum Spottpreis

Den Wirtschaftstheoretikern ist klar: Mit jeder Stunde Arbeitszeit wächst die Mühsal der Beschäftigten und bleibt ihnen weniger Freizeit. Die letzte dieser Stunden betrachten die Ökonomen darum auch als ›Grenzleid der Arbeit‹.²⁴³

Mit steigendem Leid möchten die Beschäftigten jede zusätzliche Stunde ihrer Arbeitskraft umso teurer verkaufen. Wer über die regelmäßige Zeitschuld hinaus Überstunden leisten muss, verlangt einen Zuschlag. Das ist vernünftig.

Doch von jeder Überstunde, allein und die Nacht hindurch, in der Sonderform von Bereitschaftsdienst, bieten die Arbeitgeber nur jeweils für 54, 45 oder gar nur 15 Minuten das sonst vereinbarte Stundenentgelt an. Der Rest ist für umsonst. Je mehr die Kolleginnen arbeiten müssen, je weniger Freizeit ihnen bleibt, umso billiger werden ihre Arbeitsstunden. Die Arbeitgeber verschaffen sich ein fast schrankenloses Angebot an Arbeitszeit; und dieses Überangebot lässt den Preis verfallen.

Wer sich zu Bereitschaftsdienst drängen lässt, verspielt zugleich den Anspruch auf Ausgleich für Wechselschichtarbeit. Denn die Arbeitsrichter haben entschieden: Für die Anspruchsvoraussetzung Wechselschicht sei es zwingend notwendig, dass der Arbeitsbereich ununterbrochen in Vollarbeit betrieben wird²⁴⁴. Im Ergebnis entfällt die monat-

243 ›Bei dem Kapitalisten jedoch erscheint der Heißhunger nach Mehrarbeit im Drang zu maßloser Verlängerung des Arbeitstags, bei dem Bojaren einfacher in unmittlbarer Jagt auf Frontage.« Karl Marx, Das Kapital, Band 1, 8. Kapitel – 1. Die Grenzen des Arbeitstags

244 Bundesarbeitsgericht Urteil 24.09.2008 – 10 AZR 770/07 zu § 7 Abs. 1 TVöD

liche Zulage von 105 €. In unmittelbarer Folge²⁴⁵ entfällt auch der Anspruch auf bis zu sieben Tage Zusatzurlaub. Zudem entfällt der Ausgleich für die besondere Belastung durch Feiertagsarbeit, die ›lediglich‹ in Form von Bereitschaftsdienst geleistet wird.

Ein schlechter Tausch. Wenn die Kolleginnen sich dem verweigern, bliebe die notwendige Arbeit wohl nicht liegen. Der Arbeitgeber muss normale Schichten anordnen. Fehlt dafür Personal? Dann ist der Arbeitgeber gezwungen, Überstunden anzuordnen. Das ist keine Verschlechterung.

Manche Kolleginnen, manche Teams entdecken die Solidarität untereinander und gegenüber ihren Arbeitgebern. Sie verramschen ihre Arbeitskraft nicht mehr. Sie machen sich gemeinsam selten.

Bares für Rares!

Pausenlos

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit im Sinne von § 2 ArbZG. ›Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden‹ – hier in § 4 Satz 3 ist das Arbeitszeitgesetz einmal verständlich.

Die vertragsgemäße Anwesenheit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, verbunden mit der Pflicht, bei Bedarf jederzeit berufliche Tätigkeit aufzunehmen, ist in vollem Umfang Arbeitszeit.

EuGH Urteil 03.10.2000 – C-303/98 (SIMAP)

Eine Pausenregelung genügt dann nicht den gesetzlichen Anforderungen, wenn den Arbeitnehmern gestattet wird, Pausen zu nehmen, dies ihnen aber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist.

BAG Urteil 23.09.1992 – 4 AZR 562/91

Die arbeitsfreien Zeiten während des sog. Bereitschaftsdienstes erfüllen nicht die begrifflichen Merkmale der Pausen.

BAG Urteil 16.12.2009 – 5 AZR 157/09

Bereitschaftsdienste sind meistens länger als sechs Stunden. Manche sind sogar länger als 12 oder gar 18 Stunden. Und dennoch versäumen manche Arbeitgeber die Organi-

245 § 27 Abs. 1 S. 1 TVöD-K und -B

sation der dann gesetzlich vorgeschriebenen zwei oder sogar drei Pausen. Sie müssen jeweils spätestens nach 6 Stunden Arbeitszeit für eine Pause unterbrechen. Andernfalls droht ihnen in jedem einzelnen Fall ein Bußgeld von 300 €²⁴⁶.

Besorgte Arbeitgeber flüchten sich gerne in Witze. Etwa – »Muss ich Sie dann zur Pause wecken, hahaha.« Das Arbeitsgesetz schreibt nur vor, dass in den Pausen die Arbeit komplett ruht, auch die Aufgabe des Sich-Bereit-Halten. Was die Kolleginnen in ihrer Freizeit tun, bleibt ihnen überlassen.²⁴⁷

Vielleicht verzichten Arbeitgeber für solch eine halbe Stunde auf die Ablösung und gleich auch auf den Bereitschaftsdienst. Dann ist der Beweis erbracht: Es fehlt für ihren Bereitschaftsdienst offenbar bereits die begründete betriebliche Notwendigkeit²⁴⁸.

Die Pausen müssen angemessen lang währen. Laut § 4 Arbeitszeitgesetz müssen sie ab sechs Stunden »mindestens« 30 Minuten dauern, bei einer Schichtlänge von mehr als neun Stunden schon 45 Minuten.

Die Gesetzgeber/innen setzten hier also je drei Stunden mindestens eine Viertelstunde an. Nachtarbeit weckt den Bedarf nach längeren Erholungszeiten. XXL-Schichten, die sich über 16 oder gar 24 Stunden hinweg ziehen, erfordern wohl Pausenzeiten von gesamt zwei bis drei Stunden.

Arbeitsschutzrechtlich sind Pausen unverkäuflich. Schuldrechtlich rufen nicht gewährte Pausen nach ihrer Vergütung als Überstunden. Sie dürfen auch in die regelmäßige Arbeitszeit eingerechnet werden.

Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit

Unsere Tarif- und Arbeitsverträge regeln, dass Bereitschaftsdienst nicht während unserer normalen Arbeitszeit abgefordert werden darf. Ausdrücklich können sie dazu nur »außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit« einteilen²⁴⁹. Die Dienste fallen ausschließlich zusätzlich an, nicht etwa an Stelle der regelmäßigen Zeitschuld. Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Bereitschaftsdienst für den TVöD-B frisch und genau

246 Verordnung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) LV 60 Nr. 104

247 Bundesarbeitsgericht Urteil 29.10.2002 – 1 AZR 603/01 R. 20: »Es muß sich um im voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit handeln, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat. Er muß frei darüber entscheiden können, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Entscheidendes Merkmal der Ruhepause ist, daß der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zur Arbeit bereitzuhalten, freigestellt ist.«

248 § 6 Abs. 5 TVöD verpflichtet zur Leistung von Bereitschaftsdiensten nur in engen Schranken.

249 TVöD § 7 Abs. 3; TV-L § 43 Nr. 4 zu § 7 Abs. 3; TV-Ärzte/VKA § 10 Abs. 1; TV AWO nrw § 13a Abs. 1, TV DN § 8 Abs. 7; DRK RTV § 13 Abs. 3; TV Helios § 17 Abs. 1; AVR Caritas Anl. 31 – 33 § 4 Abs. 3; Anl. 30 § 6 Abs. 1; AVR.DD Anl. 8a § 9 Abs. 1; BAT-KF § 7 Abs. 3

untersucht: ›Er kann nicht anstatt der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnet werden.«²⁵⁰

Zunächst ist im Schichtplan die im Turnus fällige Zeitschuld komplett zu verteilen. Erst danach mag im Einzelfall noch ein Bereitschaftsdienst zusätzlich passen. Und erst im Folgeschritt mag eine Kollegin oder ihre Interessenvertretung sich auf die Verrechnung von zusätzlichen Vergütungsansprüchen aufgrund der Bereitschaftsdienste gegen regelmäßige Zeitschuld einlassen.²⁵¹ Dies betrifft die Freistellung von konkret im Plan zuvor festgelegter regelmäßiger Zeitschuld (Freizeitausgleich).

Arbeitgeber, die Bestimmungen ihrer Verträge ernst nehmen wollen, kommen da schnell ins Straucheln. Es macht ja für sie keinen Sinn, einen Teil der gekauften Zeitschuld unangetastet verfallen zu lassen, bloß um noch Platz für die Einplanung zusätzlicher Bereitschaftsdienste zu schaffen.

Vor der Kür kommt die Pflicht: Erst das Regelmäßige, dann die Zugaben.

Zwei von regelmäßiger Arbeit freie Tage

Gegen Ende des zweiten Kapitels dieses Buches stellen wir ausführlich im Unterkapitel zu ›5 Tagen je Woche‹ die Ansprüche im Zuge der Verteilung der Arbeitszeit dar. Diese tarifvertraglichen Regeln beziehen sich ausschließlich auf die regelmäßige Arbeitszeit. An davon freien Tag mag noch eine Rufbereitschaft oder ein Bereitschaftsdienst passen.

Doch untersuchen wir den Arbeitsanfall in der Praxis genauer. Oft beginnt ein Bereitschaftsdienst mit ein paar Stunden ›Normal-‹arbeit. Meist ist es notwendig, dass die Kolleginnen sich in die Bereichskleidung umkleiden. Und /oder sie übernehmen in einem Übergabegespräch die laufenden Arbeitsinformationen von der vorausgehenden Schichtbesetzung. Manchmal müssen Betäubungsmittel ausgewiesen und übergeben werden. Zunächst sind Vorkommnisse und Besonderheiten aus den Tagesdokumenten zu studieren.

All das ist Arbeitsleistung, die zu diesen Zeiten erfahrungsgemäß überwiegt. Sie ist sogar in ihrer Lage eindeutig im Voraus bestimmbar. Da handelt es sich nicht um Inanspruchnahmen im Zuge von Bereitschaftsdienst. Es handelt sich um regelmäßige Arbeitszeit.

Seit Anfang 2020 regelt dazu der TV-Ärzte/VKA: ›Ein sich unmittelbar an den Bereitschaftsdienst anschließender Arbeitsabschnitt im Rahmen der **regelmäßigen**

250 Bundesarbeitsgericht Urteil 17.01.2019 – 6 AZR 17/18 Rn. 16 und 17

251 Die AVR.DD stellen dies in Anl. 8 Abs. 5 ins Belieben der kirchlichen Arbeitgeber. Die ›errechnete Arbeitszeit kann [...] durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden

Arbeitszeit ist beispielsweise zum Zwecke der Übergabe zulässig, sofern dieser nicht länger als 60 Minuten dauert und sich der dem Bereitschaftsdienst vorangegangene Arbeitsabschnitt entsprechend verkürzt.²⁵² (Hervorhebung durch uns).

Bei der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Tage einer Woche ist keine Schwelle beschrieben. Der Zweck der Norm ist es, zwei ganze von regelmäßiger Arbeitszeit freie Kalendertage in jeder Woche sicherzustellen. Die Nacht übergreifende Bereitschaftsdienste belegen mit ein paar Stunden Vollarbeit zu Beginn und am Ende gleich zwei dieser fünf Tage.

Es braucht nun nicht viel Fantasie. Vertragskonforme Bereitschaftsdienste sind in der betrieblichen Praxis allenfalls für Kolleginnen in Teilzeit unter 30 Stunden die Woche umsetzbar. Doch gerade die sind gegen solche Übergriffe besonders geschützt.²⁵³

Wir können bis Fünf zählen.

Tückische Mitbestimmung

Die Regelungsgegenstände für das ›große Kino‹ der gesetzlichen Interessenvertretung scheinen nur auf den ersten Blick klar. Greifen wir einen der Rechtskreise heraus:

§ 87 BetrVG Mitbestimmungsrechte

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...]
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit [...]

Ist Bereitschaftsdienst mitzubestimmende Arbeitszeit? Die deutschen Gesetzgeber/innen haben sich lange schwer getan. Bereits zur Jahrtausendwende beschäftigte das die Bundesarbeitsrichter.²⁵⁴ Sie erkannten tapfer, dass es sich bei den einzelnen Bereitschaftsdiensten um mitbestimmungspflichtige Verlängerungen der Arbeitszeit handelt. Zumindest die gelegentlichen Inanspruchnahmen während der Dienste schienen ihnen

252 TV-Ärzte/VKA § 10 Abs. 3 seit 01.01.2020

253 Bundesarbeitsgericht Urteil 21.11.1991 - 6 AZR 551/89: ›Die Tarifvertragsparteien haben nämlich bei nichtvollbeschäftigten Angestellten anders als bei vollbeschäftigten Angestellten [...] keine tarifliche Verpflichtung normiert, Bereitschaftsdienst zu leisten.‹ Siehe auch: § 6 Abs. 5 TVöD, TV-L

254 BAG 29.2.2000 – 1 ABR 15/99; Arbeitgeber war hier das DRK

ja wie Arbeitszeit auszusehen. Und sie gingen einen kühnen Schritt weiter. Bereits die Entscheidung, ob überhaupt entsprechender Arbeitsanfall durch Einrichtung eines Bereitschaftsdienstes abgedeckt werden soll, fiel ebenfalls unter diesen § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. In der Konsequenz dürfte im Streit über den Spruch einer Einigungsstelle die Leistung von Bereitschaftsdiensten erzwungen werden.

Doch seit dem Jahr 2006 gilt Bereitschaftsdienst auch in Kliniken und Heimen als Arbeitszeit. Das Arbeitszeitgesetz wurde endlich angepasst. Bereitschaftsdienst mag außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegen. Er ist selbst aber regelmäßig. Schon § 7 Abs. 1 ArbZG öffnet den Tarifparteien und den Kirchen die Grenzen über 10 Stunden werktäglich hinaus nur, »wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt«.

Die Bereitschaftsdienste werden meist auch nicht nur bloß vertretungsweise oder hin und wieder abgefordert, sondern ständig. So wird ihre Vergütung auch im Urlaub durch das Bundesurlaubsgesetz geschützt (§ 11 Abs. 1 BUrlG) und bei Arbeitsunfähigkeit durch das Entgeltfortzahlungsgesetz.²⁵⁵

Es handelt sich daher gerade nicht nur um eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit. Die ständige Verlängerung der Arbeitszeit haben die Gesetzgeber weder in der Welt noch in den Kirchen in die Hände der Interessenvertretungen gelegt. Dies bleibt ausschließlich Sache der Vertragsparteien. Allenfalls bleibt hier als Regelungsgrundlage eine freiwillige Betriebsvereinbarung über § 88 BetrVG. Diese kann gerade nicht dem widerspenstigen Betriebsrat über eine Einigungsstelle abgetrotzt werden.²⁵⁶

Mag der erste Schritt ins Unglück, das Zugeständnis, ob Bereitschaftsdienst eingeführt werden, noch freiwillig sein. Die Verteilung dieser Dienste, Beginn und Lage und die Unterbrechung zur Pause, dies alles unterliegt danach Turnus für Turnus der zwingenden Mitbestimmung.

Freiwillig länger für weniger? Das wüssten wir. Betriebsvereinbarungen lassen sich kündigen.

255 LAG Niedersachsen Urteil 14.11.2006 – 12 Sa 773/06

256 Harald Schliemann, Kommentar zu Arbeitszeitgesetz mit Nebengesetz, Rn. 28 zu § 7; Wank, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Rn. 3 zu § 7 Arbeitszeitgesetz