

Das neue Arbeitszeitgesetz und Bereitschaftsdienst

unter Berücksichtigung des Bereiches Kirchen,
Diakonie und Caritas

Ende letzten Jahres hat uns das sogenannte Jäger-Urteil des Europäischen Gerichtshofs zum Bereitschaftsdienst und die Änderung des deutschen Arbeitszeitgesetzes sowie der Beginn der Konsultationen zur Europäischen Arbeitszeitrichtlinie in Atem gehalten. Nun ist das geänderte Arbeitszeitgesetz ab 1.1.2004 in Kraft und die Diskussion geht weiter. Für viele ist mit den geänderten Bestimmungen nicht viel mehr Klarheit geschaffen worden. Mit dieser Information geben wir unsere Bewertung der Situation weiter und stellen die Bestimmungen systematisch dar.

Das Arbeitszeitgesetz gilt grundsätzlich für alle abhängig Beschäftigten und für alle Tätigkeitsbereiche unabhängig davon, ob sie dem öffentlichen oder privaten Sektor angehören oder bei einem kirchlichen, diakonischen oder caritativen Träger arbeiten.

Auch das geänderte Arbeitszeitgesetz muss EU-richtlinienkonform ausgelegt werden.

Bei öffentlichen Arbeitgebern gilt dies nach einheitlicher Meinung unmittelbar.

Für den Privatsektor wird in Frage gestellt, ob die EU-Arbeitszeitrichtlinie unmittelbar anzuwenden ist. Dazu wird hoffentlich noch in diesem Jahr eine weitere Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (Sache Pfeifer) Klarheit schaffen.

Für die privatrechtlich organisierten Einrichtungen von Diakonie und Caritas gilt das gleiche wie für den Privatsektor insgesamt.

Für die verfaßten Kirchen geht ver.di von einer unmittelbaren Geltung aus, da es sich um öffentlich-rechtliche Körperschaften handelt.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind folgende Regeln zu beachten:

Zur täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit zählen:

- Arbeitsbereitschaft
- Bereitschaftsdienste
- Zeiten der Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft
- Nebenbeschäftigungen und Überstunden



Tägliche Höchst-arbeitszeit

Gemäß Arbeitszeitgesetz

Das deutsche Arbeitszeitgesetz begrenzt die tägliche Höchst-arbeitszeit in § 3 Arbeitszeit-gesetz auf 8 Stunden. Diese Höchst-arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn im Durchschnitt von 6 Monaten bzw. 24 Wochen 8 Stunden nicht überschritten werden.

Die werktägliche Arbeitszeit kann jedoch nach § 7 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz über 10 Stunden werktäglich aufgrund einer Regelung

"...in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung...."

verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und ein anderer Ausgleichszeitraum festgelegt wird. Dieses bedeutet zunächst, dass die Verlängerung der täglichen Höchst-arbeitszeit über 10 Stunden nicht ohne tarifliche Regelung erfolgen kann. Bei dieser Bestimmung sind kircheneigene Regelungen nach §7 Absatz 4 ArbZG Tarifverträgen gleichgestellt.

Die Möglichkeit einer verlängerten täglichen Arbeitszeit ohne Ausgleich, wie sie in § 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz zugelassen

ist, wird von ver.di abgelehnt. Eine verlängerte Arbeitszeit ohne Ausgleich ist nach unserer Auffassung stets gesundheits-schädigend und daher nicht mit einem modernen Arbeitsschutz zu vereinbaren. Wir fordern daher die Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich von Kirche, Diakonie und Caritas auf, eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit ohne Ausgleich nicht zu beschließen. Andernfalls würden auch die Tarifverträge von ver.di in anderen Bereichen unter Druck geraten.

Gemäß BAT / AVR Diakonie/AVR Caritas

Im BAT/BAT-O ist keine tägliche Höchst-arbeitszeit festgelegt, sondern eine regelmässige Arbeitszeit von 38,5 bzw. 40 Stunden.

In den AVR des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD) gibt es Festlegungen der täglichen Arbeitszeit. Nach §9 Absatz 2 beträgt die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit bei Vollbeschäftigten 7,7 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit darf nach Absatz 3 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden durch Direktionsrecht des Arbeitgebers verlängert werden. Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Höchst-arbeitszeit bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft

auch über 10 Stunden hinaus verlängert werden (jeweils mit Ausgleich). Auch ohne Vorliegen von Arbeitsbereitschaft kann die tägliche Höchst-arbeitszeit im stationären Bereich durch Dienstvereinbarung über 10 Stunden ausgedehnt werden.

Auch in den AVR Caritas sind die täglichen Arbeitszeiten festgelegt. Nach Anlage 5 §1 Absatz 2 der AVR Caritas darf die Arbeitszeit an Werktagen 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann mit Ausgleich auf bis zu 10 Stunden verlängert werden.

Nach § 15 Abs 2 BAT kann die regel-mäßige Arbeitszeit durch Arbeitsbereitschaft verlängert werden. Dies ist nach §9 Absatz 3 AVR Diakonie und nach Anlage 5 §1 Absatz 2 und 4 AVR Caritas ebenfalls möglich.

Nach § 15 Abs. 6a BAT kann die Arbeitszeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verlängert werden. Dem entsprechen die mit dem BAT weitgehend identischen Bestimmungen in Anlage 8 der AVR Diakonie, allerdings bei eingeschränktem Geltungsbereich. Bei der Caritas finden sich die Bestimmungen in Anlage 5 §7 AVR.

Diese Regelungen entsprechen nach unserer Auffassung in der jetzigen Form weder der EU-Richtlinie, noch dem Arbeitszeitgesetz. Dies gilt entsprechend für die Sonderregelungen), die auf diesen Paragraphen aufbauen.

Ruhezeit

EU-Richtlinie

Die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit ist in der EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht unmittelbar definiert worden. Allerdings lassen sich aus den Bestimmungen zur täglichen Ruhezeit in Artikel 3 Arbeitszeitrichtlinie die Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeit mittelbar ableiten: "Die Mitgliedsstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird."

Daher darf gemäß der EU-Arbeitszeitrichtlinie die Arbeitszeit grundsätzlich nicht mehr als 13 Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum betragen.

Allerdings kann nach Artikel 17 Absatz 2 Arbeitszeitrichtlinie durch "...Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder im Wege von Tarifverträgen oder

Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern..." die Ruhezeit verkürzt werden; dies jedoch nicht in beliebiger Form. Sowohl die nationalen Gesetze als auch die Tarifverträge müssen gleichwertige Ausgleichszeiträume oder einen angemessenen Schutz vorsehen.

Es müssen gleichwertige Ersatzruhezeiten festgelegt werden. Gleichwertig können Ersatzruhezeiten nur sein, wenn die Ruhezeit an einem anderen Tag entsprechend verlängert wird. Sie dürfen jedoch nicht in die nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden nach Art. 5 dieser Richtlinie gelegt werden. Sie müssen außerhalb dieser zusammenhängenden 35 Stunden wöchentlichen Mindestruhezeit nach der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehen werden.

BAT /AVR

Tarifvertragliche Regelungen zur Ruhezeit finden sich derzeit nur in den Sr 2a) 2c) und 2eII), allerdings als mögliche Verkürzung bei Ableistung von Bereitschaftsdienst. In den AVR Diakonie finden sich gleichwertige Regelungen in der Anlage 8, in den AVR Caritas in Anlage 5 §1 Absatz 10. Anders als im BAT kann die Ruhezeit bei Vorliegen

bestimmter Voraussetzungen durch Direktionsrecht bzw. durch Dienstvereinbarung um bis zu 2 Stunden verkürzt werden (§9a Absatz 3 und 4 AVR Diakonie, Anlage 5 §1 Absatz 10 AVR Caritas).

Ein angemessener Schutz kann nach Ansicht von ver.di nicht gewährleistet sein, wenn die Mindestruhezeit aus der Arbeitszeitrichtlinie von 11 Stunden täglich unterschritten wird. Jede weitere Verkürzung der Ruhezeiten führt zu gesundheitlichen Belastungen der Arbeitnehmer/-innen, die durch späteren Ausgleich nicht wirklich kompensiert werden können.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten

Nach Artikel 6 EU-Arbeitszeitrichtlinie müssen die Mitgliedsstaaten der EU die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit

"...die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet."

Aus der Verwendung des Begriffs der durchschnittlichen Arbeitszeit geht hervor, dass die wöchentliche Arbeitszeit in einer konkreten einzelnen Woche mehr als 48 Stunden betragen darf. Es kommt somit darauf an, innerhalb welchen Zeitraumes der Durchschnitt der Arbeitszeit zu bilden ist (sogenannter Bezugszeitraum).

Für die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann der Bezugszeitraum nach einer innerstaatlichen Gesetzgebung

- bis zu vier Monaten (Artikel 16 Nr. 2 EU-Arbeitszeitrichtlinie) betragen;
- auf bis zu 6 Monaten, unter Umständen sogar bis auf 12 Monate ausgedehnt werden (Artikel 17 Absatz 4 EU-Arbeitszeitrichtlinie).

Der neue § 7 Absatz 8 Arbeitszeitgesetz sieht die Möglichkeit zur Festlegung eines verlängerten Ausgleichszeitraums von bis zu 12 Kalendermonaten in einem Tarifvertrag oder in kircheneigenen Regelungen vor.

Nach Auffassung von ver.di sollten die Ausgleichszeiträume jedoch grundsätzlich auf 4 Monate begrenzt werden, um den Beschäftigten die zeitnahe Möglichkeit der Erholung nach verlängerten Wochenarbeitszeiten zu geben.

BAT /AVR

Bisherige Regelungen, die eine Verlängerung über durchschnittlich 48 Stunden pro Woche enthalten sind nach unserer Auffassung rechtsunwirksam!

Eine Verlängerung durch Einzelvertrag ist nur möglich, wenn ein Tarifvertrag entsprechende Vereinbarungen enthält.

Es ist zu erwarten, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine Änderung des Arbeitsvertrages mit dem Ziel „anbieten“, einer Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit über 48 Stunden hinaus zuzustimmen, denn Art. 18 Absatz 1 Buchstabe b) i) Arbeitszeitrichtlinie schreibt die Zustimmung des/der Arbeitnehmer/in zu einer verlängerten wöchentlichen Arbeitszeit zwingend vor. Außerdem muss der Mitgliedsstaat mit den erforderlichen Maßnahmen für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/innen sorgen.

Dementsprechend verlangt § 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz auch, „dass durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird“. Dafür sollen die Tarifparteien bzw. die kirchlichen

Arbeitsrechtsregelungsverfahren sorgen. Ohne die ausdrückliche Verlängerungsmöglichkeit in einem (ver.di-)Tarifvertrag oder in einer kircheneigenen Regelung ist auch eine Zustimmung zu einer Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit über 48 Stunden hinaus nicht möglich.

Da bis dato kein Tarifvertrag und keine kircheneigene Regelung gemäß § 7 Abs 2a ArbZG besteht, ist eine solche einzelvertragliche Zustimmung rechtlich unwirksam.

§ 25 Übergangsvorschriften für Tarifverträge und für kircheneigene Regelungen

§ 25 Arbeitszeitgesetz enthält eine Übergangsregelung für Tarifverträge und für kircheneigene Regelungen, welche die in § 7 Absatz 1 und 2 sowie § 12 Arbeitszeitgesetz festgelegten Arbeitszeitgrenzen überschreiten.

„Enthält ein am 1. 1. 2004 bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1 oder 2 oder § 12 Satz 1, die den in den genannten Vorschriften festgelegten

Höchstrahmen überschreiten, so bleiben diese tarifvertraglichen Regelungen bis zum 31. Dezember 2005 unberührt. Tarifverträgen nach Satz 1 stehen durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen sowie Regelungen nach § 7 Abs. 4 gleich.“

(damit sind die kircheneigenen Regelungen gemeint)

Die in dem § 25 ArbZG genannten „festgelegten Höchst-rahmen“ sind in dem § 7 Abs 1 und 2 nicht festgehalten.

Aus unserer rechtlichen Sicht ist dieser Paragraph daher gegenstandslos und kann nicht dafür herhalten, bisherige tarifvertragliche Regelungen bzw. kircheneigene Regelungen als Übergangsregelungen bis zum 31.12.2005 für rechtswirksam zu erklären.

Dies gilt auch dann, wenn – wie für die kircheneigenen Regelungen dargestellt, detaillierte Regelungen zur Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit, der Verkürzung der Ruhezeit u.a. festgelegt sind.

Auch hier gelten, wenn diese Bestimmungen von §7 Absatz 1 und 2 oder von § 12 Satz 1 ArbZG abweichen, diese (immer unter Beachtung der Geltung von Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit!) nicht als Übergangsvorschrift im Sinne von § 25 ArbZG.

Von Arbeitgeberseite wird hier eine andere Auffassung vertreten. Es ist davon auszugehen, dass es rechtliche Auseinandersetzungen über die Auslegung dieses Paragraphen geben wird.

Dienst- und Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit müssen den EG-Vorgaben entsprechen und deshalb gegebenenfalls, wie bisher von uns schon vertreten, überarbeitet werden.

Wir werden in Kürze eine Broschüre zu der gesamten Problematik herausgeben, dort können noch detailliertere Informationen herausgezogen werden.

Weitere Vorgehensweise

Die Bundestarifkommission hat in ihrer Sitzung am 4./5. Dezember 2003 einen Beschluss über Verhandlungen zur Umsetzung der EU-Richtlinie in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes gefasst.

Dazu wurde eine Tarifkommission gebildet, die erstmals am 27. Januar 2004 tagen wird. Dort werden gemeinsame Linien zur Tarifierung erarbeitet und versucht, diese zügig in Verhandlungen umzusetzen.

Wir werden zeitnah berichten!