

Sind im Bereitschaftsdienst Ruhepausen einzuteilen? (1/2)

- Als mit der Novellierung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) im Jahr 2004 Bereitschaftsdienstzeiten schutzrechtlich per Definition zu Arbeitszeit wurden, hat der Gesetzgeber versäumt, einen praktikablen Umgang mit den nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Pausenzeiten festzulegen.
- Auch im Bereitschaftsdienst sind grundsätzlich die gesetzlichen Mindestpausenzeiten einzuhalten, da Bereitschaftsdienst Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dementsprechend entschieden (Urteil v. 16.12.2009 - 5 AZR 157/09, Rn. 10), dass inaktive Bereitschaftsdienst-Zeiten keine Pausen i.S.v. § 4 ArbZG darstellen.
- Andererseits hat das BAG es in einem Fall aus dem Rettungsdienst für zulässig gehalten, dass Pausenunterbrechungen im Bereitschaftsdienst möglich sind, wenn die Pause im Regelfall ungestört genommen werden kann (Urteil v. 05.06.2003 - 6 AZR 114/02, Rn. 36 ff). In Arbeitszeitgesetz-Kommentaren wird zum Teil vertreten, dass Erreichbarkeiten während der Pause im Sinne einer Rufbereitschaft zulässig seien [Baeck/Deutsch, 3. Auflage, (§ 4, Rn. 11); Neumann/Biebl, 16. Auflage, § 4, Rn. 2). So erscheint zu dieser Frage die Linie vertretbar, dass eine Verpflichtung zur Erreichbarkeit und Arbeitsaufnahme während der Pause dann zulässig ist, wenn die Unterbrechung Ausnahmecharakter hat und eine andere Organisationsform wie beispielsweise der Einsatz eines Pausenablösers nicht möglich ist (so Schlottfeldt, in: Ignor/Rixen, Handbuch Arbeitsstrafrecht, 2. Aufl., 2008, § 9 [Arbeitszeitrecht], Rn. 54).



Sind im Bereitschaftsdienst Ruhepausen einzuteilen? (2/2)

- Und schließlich hieß es im Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen zur Durchführung des Arbeitszeitgesetzes vom 30.12.2013 (III 2-8312) in § 4 Ziff. 3 Satz 2: „Ob und inwieweit der Bereitschaftsdienst mit dem Ruhepausenanspruch vereinbar ist, muss im Einzelfall geprüft werden und hängt davon ab, ob und in welchem Umfang innerhalb des Bereitschaftsdienstes vom Personal Arbeit zu leisten ist.“*
- Vielfach finden sich in den für Gesundheits- und Betreuungseinrichtungen geltenden Tarifverträgen und Arbeitsvertragsrichtlinien aber auch Formulierungen wie diese: „Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.“ Gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG könnte eine Abweichung von § 4 ArbZG im Bereitschaftsdienst auch auf dieser Grundlage möglich sein.

* Der Erlass wurde nach unserer Kenntnis nicht verlängert.

