

## **Von den AVR Caritas zum TV-Ärzte/VKA: Was bei der Umstellung der ärztlichen Arbeitszeitsysteme beachtet werden sollte**

Nachfolgend möchte ich einige Hinweise geben, die Krankenhäusern im Geltungsbereich der AVR Caritas bei der nun kurzfristig anstehenden Umsetzung der neuen ärztlichen Arbeitszeit-Regelungen helfen sollen.

### **Regeldienst auf MO-FR 8 Stunden auslegen**

Da die Regelarbeitszeit künftig 40 Stunden/Woche beträgt und in Diensten mit Bereitschaftsdienst künftig maximal 8 Stunden Vollarbeit (Regelarbeitszeit) enthalten sein dürfen (siehe hierzu im Einzelnen den folgenden Punkt), empfehle ich, auch den Regeldienst MO-FR mit 8 Stunden Dauer anzusetzen – aus den folgenden Gründen:

- ◆ Die gleiche Arbeitszeitdauer an allen Arbeitstagen unterstützt die Standardisierung der Abläufe.
- ◆ Ausfallzeiten aller Art werden dann ebenfalls einfach MO-FR zeitlich à 8 Stunden angerechnet und führen somit nicht zu Zeitkonto-Bewegungen.
- ◆ Auslastungsschwankungen werden hierbei durch Abweichungen vom planmäßigen Dienstende aufgefangen, die dadurch besonders einfach (vorschlagsweise händisch in Viertelstundenschritten) erfasst werden können, dass das Dienstende an jedem Tag gleich ist. Zur Unterstützung eines – im Sinne der Arbeitsproduktivität besonders wichtigen – auch einmal früheren Arbeitendes sollte im Übrigen unbedingt darauf geachtet werden, dass feste Termine mit Anwesenheitspflicht nicht an oder kurz vor das planmäßige Dienstende gelegt werden.

*Beispiel: Regeldienst 07:30-16:00. Bleibt der/die Mitarbeiter/in arbeitsbedingt bis ca. 16:45, meldet er/sie +45min, geht er/sie bereits um ca. 15:30, meldet er/sie -30min; etc.*

- ◆ Für das individuelle Zeitkonto sollte stets – auch bei Schicht- und Wechselschichtarbeit – ein Ausgleichszeitraum von 12 Monaten gelten, der individualisiert so umgesetzt wird, dass eine Null-Berührung des Zeitsaldos spätestens nach 12 Monaten wiederholt werden muss. Erfolgt sie früher, beginnt der Ausgleichszeitraum einfach ab diesem Zeitpunkt erneut zu laufen. Dadurch müssen nicht alle Zeitkonten zum selben Zeitpunkt ausgeglichen werden, was sehr viel realistischer ist. Gelingt der Zeitausgleich innerhalb des jeweiligen 12-Monats-Ausgleichszeitraums nicht, ist dem/der Mitarbeiter/in das Zeitguthaben

1:1 (also ohne Zuschlag) auszuzahlen und verfallen Minusstunden, was beides den Druck auf eine ausgleichsorientierte Zeitkontensteuerung erhöhen sollte. Darüber hinaus sollten für das Zeitkonto feste Saldenwerte als Ober- und Untergrenzen definiert werden (z.B. +/-40h), die, wenn überhaupt, dann nur nach vorheriger Abstimmung überschritten werden dürfen.

- ◆ Für folgende Arbeitstage ist bei der von mir grundsätzlich empfohlenen Zeitkonto-neutralen Bereitschaftsdienst-Abrechnung (siehe unten) immer dieselbe Menge von Bereitschaftsdienstzeit durch Freizeit auszugleichen, was die Abrechnung vereinfacht und erleichtert.

Kommt es in Folge der Auslegung des Regeldienstes auf MO-FR 8 Stunden zu einer Ausweitung der hier zur Verfügung stehenden Personalkapazität – z.B. dadurch, dass ein bisheriger kurzer Tag verlängert wird oder bisher gewährte Ausgleichs-Freischichten entfallen –, ist zunächst zu prüfen, ob diese von der Leistungsseite her gerechtfertigt ist. Ist dies nicht der Fall, muss der Stellenplan entsprechend heruntergefahren und/oder mehr Bereitschaftsdienst durch Freizeit ausgeglichen und/oder das Mehrarbeitsvolumen entsprechend reduziert werden.

## **In Dienste mit Bereitschaftsdienst grundsätzlich 8 Stunden Vollarbeit einbauen**

In Diensten mit Bereitschaftsdienst beträgt das höchstzulässige Maß an Vollarbeit künftig 8 (statt bisher 10!) Stunden. Wenn hier also bisher mehr als 8 Stunden Vollarbeit eingebaut waren, muss dieses Volumen auf 8 Stunden reduziert werden, was unter sonst gleichen Umständen zu einem späteren Dienstbeginn und/oder zu einem früheren Eintritt in den eigentlichen Bereitschaftsdienst führt.

Ich empfehle, die zulässigen 8 Stunden Vollarbeit nach Möglichkeit stets auszuschöpfen, Vollarbeit in der Kern-Nachtzeit (ca. 23:00-06:00) jedoch nur bei entsprechend hoher Inanspruchnahme anzusetzen. Dadurch werden die Dienste mit Bereitschaftsdienst zum einen kapazitätsseitig maximal ausgeschöpft, was gerade wegen der angehobenen Bereitschaftsdienst-Vergütung angezeigt ist, und bleiben sie zum anderen so für die Mitarbeiter/innen attraktiv.

Sollte die Inanspruchnahme der Bereitschaftsdienst-Zeit unter der Woche tatsächlich noch einen klassischen Regel-/Bereitschaftsdienst hergeben – einen Dienst also, in dem Regeldienst und Vollarbeits-Anteil im 24-Stunden-Dienst mit Bereitschaftsdienst deckungsgleich sind –, werden am einfachsten bei angenommen Stufe III 8h der  $15,5h \times 0,9$  (90%) = 13,95h umgerechneten Bereitschaftsdienst-Zeit an folgenden Arbeitstagen durch Freizeit ausgeglichen und die verbleibenden 5,95h vergütet; dadurch bleibt bei Vollzeitbeschäftigung der Zeitkonto-Saldo unverändert. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass künftig Dienste mit Bereitschaftsdienst der Stufe III mit mehr als 18 (bis maximal 24) Stunden Dauer einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung bedürfen. Bei den – in aller Regel deutlich realistischeren –

versetzten Diensten mit Bereitschaftsdienst unter der Woche reduziert sich bei identischem Freizeitausgleichs-Anteil die Vergütung entsprechend.

Wird auch am Wochenende mit 24-Stunden-Diensten gearbeitet, sollten auch hier aus denselben Gründen möglichst 8 Stunden Vollarbeit eingebaut werden, wodurch dann die Bereitschaftsdienst-Zeit am SO vollständig vergütet werden kann und der SA-Dienst an Attraktivität gewinnt: Entweder – bei Freizeitausgleich der Vollarbeit – bekommt der/die Diensthabende hierfür zusätzlich zur Vergütung der 15,5h Bereitschaftsdienst-Zeit einen ganzen freien Tag, oder die Vollarbeitsstunden werden von vornherein als dienstplanmäßige Überstunden ausgezahlt, was dann das Zeitkonto unberührt lässt.

Nach meinen Erfahrungen aus den letzten Jahren tendiere ich hinsichtlich der Bereitschaftsdienst-Abrechnung zu der Empfehlung, nach Möglichkeit *sämtliche* Dienste in diesem Sinne Zeitkonto-neutral abzurechnen, weil dadurch Dienstplanung und Zeitkontenführung deutlich erleichtert werden; dies gilt gleichermaßen für die Abrechnung von Dienstmodulen, also z.B. von mehreren am Stück geleisteten Nachtdiensten mit anschließenden freien Tagen. Entstehen durch die Abrechnung der Dienste nämlich Plus- und/oder Minusstunden, muss zwecks Erreichung der Vertragsarbeitszeiten auf eine gleichmäßige Dienst-Verteilung geachtet werden, die jedoch in der Praxis meist an Qualifikationsengpässen und unterschiedlichen Mitarbeiterinteressen scheitert. Bei Zeitkonto-neutraler Dienstabrechnung muss dagegen nur noch die jeweilige gesetzliche Höchstarbeitszeit fortlaufend im Auge behalten werden.

## **Bei Bedarf im Schichtbetrieb Dienste mit bis zu 12 Stunden Arbeitszeit einsetzen**

Im Schichtbetrieb (Definition unverändert) können nunmehr flexibel – unter Beachtung der wenigen Einschränkungen gemäß § 7 Abs. 5 – Schichten mit bis zu 12 Stunden Arbeitszeit (zzgl. mindestens 45min Pausenzeit; oft werden in so langen Schichten aber auch 60min Pausenzeit angesetzt) eingesetzt werden, was die Überbrückung der 24-Stunden-Zeitspanne mit 2 (statt 3) Schichtlagen erlaubt und besonders zur Unterstützung von Dienstmodulen (Blockdiensten) nützlich ist sowie an hoch ausgelasteten Wochenenden.

## **Das Opt-out bis jahresdurchschnittlich 60h/w nutzen**

Im Opt-out, in dem über die gesetzliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48h/w hinaus Bereitschaftsdienst-Zeit geleistet werden darf, kann nunmehr bis zu jahresdurchschnittlich 60h/w gearbeitet werden, was die Personalsituation und Wettbewerbsposition vieler Häuser verbessern dürfte.

## **Die Handhabung der neuen Rufdienst-Abrechnungsregeln beobachten**

Künftig sind für Rufdienste von mehr als 12 Stunden Dauer unter der Woche 2 Stundensätze und an SA/SO/Feiertagen 4 Stundensätze zu vergüten und gilt nur noch für kürzere ununterbrochene Rufdienste die bisherige Abrechnung auf Basis 12,5%. Gleichzeitig ist die Stundengarantie entfallen, werden im Gegenzug aber Einsatzzeiten außer Haus einschließlich der damit verbundenen Wegezeiten jeweils auf die volle Stunde aufgerundet. Ebenso werden alle sonstigen Einsätze pro Dienst nach Zusammenrechnung auf die volle Stunde aufgerundet.

Ob diese Regeln mehr oder weniger Kosten erzeugen, lässt sich allgemein nicht sagen. Allerdings bringen die beiden Rundungsregeln Anreize mit sich, deren Auswirkungen kritisch begleitet werden sollten. Unterstützt wird dies durch die arbeitszeitschutzrechtlich erforderliche Aufzeichnung jeglicher Arbeitszeit im Rufdienst.