DiAG mav Bistum Münster

Begegnungstag 2024
der DiAG-MAV im Bistum Münster

Echt jetzt?
– Zeit, dass sich was ändert!

WORKSHOP-NR. 4: ARBEITSZEIT - TUT SICH WAS? HERAUSFORDERUNG UND CHANCE

Begegnungstag 2024 der DiAG Münster

04.06.2024

KATHOLISCHE KIRCHE BISTUM MÜNSTER

billeb health care consult

Arbeitszeit – Tut sich was? Herausforderung und Chance

Aktuelle Entwicklungen

- Arbeitszeiterfassung
  - Nach EuGH und BAG Urteilen, was fordert der Gesetzgeber? – Aktueller Stand
- 4-Tage Woche
  - Hype oder wichtiger Schritt zu mehr Work-Life Balance?
- Arbeitszeit in sozialen Einrichtungen
  - Unvorhersehbar, Fremdbestimmt, Unplanbar? Mythos oder Wahrheit?

ARBEITSZEITERFASSUNG

Nach EuGH und BAG Urteilen, was fordert der Gesetzgeber? – Aktueller Stand

EuGH:

- Europäischer Gerichtshof: Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18)
  - Die Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber dazu verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter gemessen werden kann.
  - Die Mitgliedstaaten müssen alle erforderlichen Maßnahmen treffen, dass den Arbeitnehmern die täglichen und wöchentlichen Mindest-ruhezeiten und die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitszeitrichtlinie tatsächlich zugutekommen.
    - Nur so könne der durch die EU-Grundrechtecharta und die Arbeitszeitricht-linie bezweckte Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer tatsächlich einer Kontrolle durch Behörden und Gerichte zugeführt werden.

BAG Urteil 13.09.2022

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG besteht nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist. (…)

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG* ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Dies schließt ein – ggfs. mithilfe der Einigungsstelle durchsetzbares – Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung aus.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 –
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 27. Juli 2021 – 7 TaBV 79/20 –

Am 18.04.2023 erster Referentenentwurf

Änderungen und Ergänzungen sind im Wesentlichen für § 16 ArbZG vorgesehen. § 16 Absatz 2 soll neugefasst und die Absätze 3 bis 8 neu hinzugefügt werden. Im Einzelnen sieht der Referentenentwurf vor allem folgende Änderungen vor:

- Der Arbeitgeber wird zur elektronischen Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer verpflichtet werden. Die Erfassung muss am Ende des Arbeitstages erfolgen.
- Unter „elektronisch“ sind – so die ersten Auslegungen des Entwurfes - nicht nur Zeiterfassungstools zu verstehen, sondern auch die Zeiterfassung mittels Excel.
- Die Gesetzesbegründung spricht von der Möglichkeit einer „kollektiven Arbeitszeiterfassung“, indem elektronische Schichtpläne zur Erfassung genutzt werden. Demnach wäre auch eine „passive Arbeitszeiterfassung“ möglich, soweit sichergestellt werden kann, dass Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit feststehen und zudem auch etwaige Abweichungen wie Überstunden oder Mehrarbeit ebenfalls elektronisch erfasst werden.
- Die Aufzeichnungen sind für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, längstens jedoch zwei Jahre aufzubewahren.

Am 18.04.2023 erster Referentenentwurf

Im Einzelnen sieht der Referentenentwurf vor allem folgende Änderungen vor:

- Die Aufzeichnung der Arbeitszeiten kann durch den Arbeitgeber selber, den Arbeitnehmer oder einen Dritten, bspw. einen Vorgesetzten oder - im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung - den Entleiher. Der Arbeitgeber bleibt jedoch stets für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

- Sollte die Aufzeichnung der Arbeitszeiten delegiert oder Vertrauensarbeitszeit vereinbart werden, so gilt (wie auch nach der bisherigen Rechtslage), dass der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen hat, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

- Auf Verlangen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren und eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen. Dies ergibt sich bereits aus Art. 15 DS-GVO. Allerdings soll der Auskunftsanspruch auch schon durch die Möglichkeit der Einsichtnahme in das elektronische Arbeitszeiterfassungssystem erfüllt werden können.

Am 18.04.2023 erster Referentenentwurf

Tarifvertragliche Öffnungsklausel

- Per Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags per Betriebs- oder Dienstvereinbarung soll die Möglichkeit bestehen, von den Vorgaben abweichende Regelungen zu vereinbaren.
  - Möglich sollen beispielsweise Regelungen sein, die eine händische Aufzeichnung (papierhaft) sowie die Aufzeichnungen einem anderen Tag innerhalb einer Woche nach dem jeweiligen Arbeitstag erlauben.
- Die Entbehrlichkeit der Aufzeichnung soll für Arbeitnehmern geregelt werden können, bei denen die Arbeitszeit wegen der besonderen Tätigkeitsmerkmale nicht gemessen, nicht festgelegt oder selbst bestimmt werden darf.
  - Dies dürfte nur für „*Führungskräfte, herausgehobene Experten oder Wissenschaftler gegeben sein, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können.*“

- Nach dem aktuellen Entwurf würden kirchliche Arbeitsrechts-regelungen von der Öffnungsklausel nicht erfasst.

Am 18.04.2023 erster Referentenentwurf

Vertrauensarbeitszeit

- Zur Umsetzung von Vertrauensarbeitszeit kann und muss nach der geplanten Neuregelung die Aufzeichnung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer delegiert und auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet werden.
  - Da es sich bei der Vereinbarung von VAZ und Verzicht auf Kontrolle um wesentliche Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG handeln dürfte, sollte eine solche Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder einem Nachtrag hierzu schriftlich vereinbart werden.
  - Trotzdem bleibt der Arbeitgeber verantwortlich, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden. Das kann beispielsweise durch automatische Warnmitteilungen des elektronischen Zeiterfassungssystems geschehen.

Weitere Regelungen und Ausnahmetatbestände

- Für die Umsetzung der neuen Vorgaben ist ein Übergangszeitraum von bis zu fünf Jahren vorgesehen. Hierbei soll je nach Unternehmensgröße eine gestaffelte Länge der Übergangszeit gelten.
  - Unternehmen mit bis zu 10 Arbeitnehmern sollen von der Arbeitszeiterfassungspflicht gänzlich ausgenommen werden, während Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten die Arbeitszeit weiter auf Papier erfassen können.
  - Verstöße gegen die Arbeitszeiterfassungspflicht sollen sodann eine Ordnungswidrigkeit darstellen, die eine Geldbuße von bis zu 30.000,00 EUR nach sich ziehen kann.

Was hat sich seit dem Entwurf getan?

Wenig

das Vorhaben zur Änderung des ArbZG scheint zu stagnieren.

Aktuell

- Nach Informationen des Deutschen Bundestages wartet die Bundesregierung auf die Ergebnisse eines Projektes, das untersucht, wie die Arbeitszeiterfassung auch in kleinen Unternehmen eingeführt werden kann.
  - Ergebnisse sollen im 2. Quartal 2024 vorliegen. ☺
- Pflicht zur elektronischen Erfassung ist innerhalb der Koalition umstritten
- Oppositionsparteien stellen weitergehende Forderungen auf.

Partei	Position
CDU/CSU	• fordert flexibles und modernes Arbeitszeitrecht • kritisiert Referentenentwurf des BMAS als unflexibel und bürokratisch • möchte Vertrauensarbeitszeiten ermöglichen und moderne Arbeitszeitmodelle einführen
SPD	• kündigt eigenen Gesetzentwurf zur Arbeitszeiterfassung an • warnt vor Vermengung von Arbeitsrecht und Arbeitszeiterfassung • betont Berücksichtigung verschiedener Arbeitsrealitäten
Bündnis 90 / Die Grünen	• betonen, dass Flexibilität den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen sollte • setzen sich für echte Zeitsouveränität ein • unterstreichen Notwendigkeit von Arbeitszeitregelungen im Sinne von Arbeits- und Gesundheitsschutz
FDP	• betont Wert von Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten • plädiert für Gestaltung der Arbeitszeit auf Basis von Vertrauen, statt Kontrolle
Die Linke	• sieht CDU/CSU-Antrag als Versuch, Freiräume für Arbeitgeber zu schaffen • betont, dass Arbeitszeitgesetz ein Schutzgesetz sei • fordert klare Regelung zur Arbeitszeiterfassung
AfD	• bezeichnet EuGH-Urteil als übergriffig • unterstützt geregelte Arbeitszeiterfassung zur Reduzierung unbezahlter Überstunden und zum Schutz des Mindestlohns

NRW - Erlass des MAGS NRW vom 19.4.2023

Nicht veröffentlicht? Nur Literaturhinweise (z. B. Kleinebrink/Schomburg, ARP 2023, 214

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW) hat den Bezirksregierun-gen Arnsberg, Düsseldorf, Köln und Münster in Form eines Erlasses vom 19.4.2023 Vor-gaben zur Durchführung des ArbZG gemacht. Lt. Literatur soll der Erlass gelten, bis eine gesetzliche Änderung des ArbZG in Kraft tritt, und im Wesentlichen folgende Inhalte haben:

- In der Kontrollpraxis sind Betriebe bei Betriebsbesichtigungen darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber ein System zur vollständigen Arbeitszeiterfassung vorhalten muss, das auch tatsächlich anzuwenden ist.
- Bei einer fehlenden Arbeitszeitaufzeichnung kann diese nach § 22 Abs. 2 ArbSchG angeordnet werden. Eine unmittelbare Ahndung einer fehlenden Arbeitszeitaufzeichnung ohne vorherige Anordnung kann nach derzeitiger Rechtslage nicht erfolgen.
- Sollten bei der Überwachung Verstöße gegen die Entscheidung des BAG zur Aufzeichnungspflicht festgestellt werden, ist – unter Anwendung des Ermessenspielraums – der Arbeitgeber auf die verbindliche Dokumentationspflicht hinzuweisen oder die Dokumentationspflicht entsprechend anzuordnen. Bei Missachtung der Anordnung ist dann auch eine Ahndung der Verstöße vorzunehmen.

NRW - Erlass des MAGS NRW vom 19.4.2023

Nicht veröffentlicht? Nur Literaturhinweise (z. B. Kleinebrink/Schomburg, ARP 2023, 214

Fortsetzung

- Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Aufzeichnungspflicht bleibt die angekündigte Änderung des ArbZG abzuwarten. Das BAG hat keine Formvorgaben aufgestellt; d. h. bis auf Weiteres genügt für die Aufzeichnung der Arbeitszeiten neben anderen Formen („Stechuhr", digitale Erfassung, App) zur Erfassung auch die (hand-)schriftliche Form.
- Auch ein betriebliches Arbeitszeitmodell, das Arbeitnehmern weitgehende Gestaltungsfreiheit bei der Verteilung ihrer Arbeitszeit gibt und auf eine ständige Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeiten bewusst verzichtet (Vertrauensarbeitszeit), ist weiterhin zulässig, solange die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten vollständig erfasst und die arbeitszeitgesetzlichen Grenzen eingehalten werden. Die Verantwortung für den Arbeitsschutz bleibt auch bei Vertrauensarbeitszeitmodellen beim Arbeitgeber, der „bei Anhaltspunkten für Verstöße gegen das ArbZG wirksame Gegenmaßnahmen ergreifen muss"
- Bis zu einer Änderung des ArbZG wird davon ausgegangen, dass die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht für die in § 18 ArbZG genannten Personen, z. B. Leitende Angestellte, gilt.
  - Widerspruch zum BAG-Urteil – Rechtsbeugung?

Konsequenz ?

- Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht aufgrund des BAG-Urteils i.V.m. §3 ArbSchG
- Aktuell kein unmittelbares Risiko für Arbeitgeber für Geldbußen oder Strafen.
- Mitarbeiter können unmittelbar individualrechtlich die Zeiterfassung verlangen.
- Arbeitszeiterfassung ist kollektivrechtlich nicht erzwingbar
  - Einführung und Ausgestaltung aber zustimmungspflichtig i.S.d. § 36 MAVO

4 TAGE WOCHE

Hype oder wichtiger Schritt zu mehr Work-Life-Balance?

Kampfbegriffe oder Kulturwechsel

- „Work-Life-Balance“
- „New Work“
- „Arbeit 4.0“
- „Remote Work“
- …

In Abgrenzung zu

- „starre Arbeitszeiten“
- „traditionelle Arbeitsweise“
- „Hierarchie“
- „Kontrolle“

Widersprüche? Häufig Ideologie

- Bsp. Work-Life-Balance
  - **harmonisches Gleichgewicht aus Berufs- und Privatleben**.
    - Ziel: Ausgleich aus beruflichen Verpflichtungen, privaten Angelegenheiten und Regenerationsphasen zu schaffen.
    - Die verschiedenen Bereiche müssen dabei nicht unbedingt ausbalanciert sein.
    - Es liegt im Ermessen der Arbeitskraft, ein Verhältnis der Work-Life-Balance zu finden, die gut zu ihr passt und für einen ausgeglichenen Lebensstil sorgt.

    - Sicht der Arbeitgeber: Verzicht auf feste Arbeitszeiten, Verzicht auf festgelegte Tage-Wochen

Widersprüche? Häufig Ideologie

- Bsp. Arbeitszeiterfassung
  - **Stechuhr vs. Vertrauensarbeitszeit?**
  - Vertrauensarbeitszeit war bisher und ist auch in Zukunft weiter möglich.
  - Vertrauensarbeitszeit beinhaltet aber dem Grundsatz nach nicht den Verzicht auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes oder die Verantwortung des Dienstgebers hierfür, sondern den Verzicht des Dienstgebers auf die Kontrolle der Einhaltung der täglichen / vertraglichen Arbeitszeit bei Erfüllung der vereinbarten Leistung nach Umfang und Qualität.

  - Realität? Welcher Dienstgeber verzichtet auf Kontrolle?

Widersprüche? Tatsächliche

- Arbeitsformat
  - „White Collar“ – Anzug und Krawatte
    - Bezeichnung für Berufsgruppen mit Verwaltungstätigkeiten (im weitesten Sinne)
  - „Blue Collar“ – Der Blaumann
    - Bezeichnung für Berufsgruppen mit klassischen Produktionsaufgaben
- Bereiche mit klassischen Produktionsaufgaben sind i.d.R. von Flexibilisierungen zu Gunsten von Mitarbeitern wie Vertrauensarbeitszeit ausgeschlossen.
  - Arbeitsteiligkeit, Abhängigkeit von Ablaufprozessen, …

Beispiel 4 Tage Woche

- 4 - Tage Woche, ein Kampfbegriff?

- Realität ist eher 5 Tage + Woche
  - Altenhilfe und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen fast flächendeckend 6 Tage Woche

5 Tage - Woche

- Keine Vorgabe in Anlage 5
- „öD“-Anlagen
  - Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage, verteilt werden.
  - LAG Hamm Beschluss vom 07.11.2019 - 13 TaBV 14/19
    - Durch den ersten Halbsatz dieser Tarifnorm haben die Tarifvertragsparteien den Grundsatz aufgestellt, dass die tarifvertraglich geschuldete Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt werden soll, um den Arbeitnehmern zwei freie Tage in der Woche zu gewährleisten (Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck, TVöD, Loseblatt, § 6 TVöD Rn. 59).
    - Davon darf nach dem zweiten Halbsatz des § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K nur aus notwendigen betrieblichen Gründen abgewichen werden.
    - Nach allgemeinem Begriffsverständnis ist etwas notwendig, wenn es von der Sache selbst gefordert ist, nicht zu umgehen ist (Duden, Deutsches Universal-wörterbuch, Stichwort "notwendig").
    - Danach muss also aufgrund konkreter betrieblicher Erfordernisse feststellbar sein, dass es einer Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage bedarf.

Konsequenz

- < 5 Tage / Woche zulässig
- 5 Tage / Woche zulässig
- 6 Tage / Woche zulässig in Anlage 2, notwendige betriebliche Gründe in den weiteren Anlagen

Beispiele

- Klinikum Westfalen Dortmund
  - Mitarbeitende am Klinikum Westfalen haben ab kommendem Jahr die Chance auf 64 Tage Urlaub. Sie erhalten an allen Ferien- und Brückentagen frei. Im Gegenzug verzichten sie auf 13 Prozent ihres Gehalts. Das neue Arbeitszeitmodell soll Fachpersonal – zum Beispiel in der Pflege – am Klinikum halten und gleichzeitig neues anlocken. Interessierte Mitarbeitende können sich jeweils für ein Jahr für das Modell bewerben.

- Klinikum Stadt Soest
  - Zu dem seit August laufenden Pilotprojekt der Vier-Tage-Woche auf einer Pilotstation ziehen die Verantwortlichen im Klinikum Stadt Soest ein positives Zwischenfazit. Die Krankheitstage seien um fast 70 Prozent zurückgegangen verglichen mit dem Vorjahreszeitraum, erläuterte der stellvertretende Stationsleiter der Neurologie, Jonas Gramen, gegenüber des Soester Anzeigers. Auch seien die Überstundenanträge um rund 50 Prozent zurückgegangen.
  - Bis zu 14 freie Tage im Monat
  - Die Stimmung im Team sei "ausgesprochen gut", das Personal fühle sich wohl und die Mitarbeitenden seien "deutlich ausgeruhter", berichtete Gramen weiter. Das belegten auch Auswertungen von Fragebögen und Stimmungsbarometern.
  - Die Umgewöhnung von einem Sieben- auf einen Neun-Stunden-Arbeitstag, habe insgesamt keine spürbare Mehrbelastung verursacht. Vielmehr bliebe dank des neuen Zeitmodells "mehr Zeit für die wichtigen Dinge" und der Zeitdruck am Ende der Schicht sei geringer, da sich die einzelnen Schichten jetzt länger überschnitten.

Beispiele

- Klinikum Nette-Gut Andernach
  - Die Klinik Nette-Gut für Forensische Psychiatrie hat schon 2015 für alle Pflegenden die Möglichkeit geschaffen, sich entweder für die Vier- oder die Fünf-Tage-Woche zu entscheiden.

- Klinikum Fürth
  - Die Umsetzung des Arbeitszeitmodells im OP ist nach Angaben des Klinikums bundesweit ein Novum.
  - Erstmals in Deutschland wird das Arbeitszeitmodell im OP erprobt. Ab November beginne die sechsmonatige Testphase, teilte das Klinikum vergangenen Freitag mit.
  - Im OP komme es vor allem werktags in der Kernarbeitszeit von 7.30 Uhr bis 15 Uhr aufgrund geplanter Operationen, ungeplant längerer OP-Zeiten, zusätzlicher Notfälle oder dringlicher Eingriffe zu einer "extrem hohen Arbeitsbelastung", die mit Überstunden für die Mitarbeitenden verbunden sei, erläuterte das Klinikum.
  - Mit den im Rahmen des neuen Arbeitszeitmodells geplant längeren Arbeitszeiten an vier Tagen könnten Belastungsspitzen und damit auch Überstunden reduziert werden. Damit führe die 4-Tage-Woche zu einer "deutlich besseren Work-Life-Balance", sind die OP-Verantwortlichen überzeugt.
  - Seien vorher elf Dienste in 14 Tagen zu besetzen gewesen, würden dies künftig nur noch acht bis neun Dienste in 14 Tagen sein. Anstatt drei freien Tagen in zwei Wochen bringe das den Mitarbeitenden im OP nun sechs freie Tage in zwei Wochen.
  - Das neue Konzept sorge zudem für weniger Personalwechsel sowie -übergaben und führen damit zu einer besseren Versorgungsqualität. Die Mitarbeitenden im OP hätten die Wahl, ob sie die 4-Tage-Wocheausprobieren oder bei der klassischen 5-Tage-Woche bleiben wollten.
  - Entwickelt worden ist das neue Arbeitszeitmodell nach Klinikums-Angaben unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Vorgaben von im OP tätigen Pflegekräften zusammen mit dem Personalrat und den zuständigen Führungskräften.

Umverteilung Vollzeit auf 4 Tage

Anlage 30:	= 40 / 4	=	10,00 Std.
Anlage 31:	= 38,5 / 4	=	9,63 Std.
Anlagen 2, 2e, 7, 21a, 23, 32, 33:	= 39 / 4	=	9,75 Std.

Anwesenheit Vollzeit 4 Tage

Anlage 30: 10,00 Std. + Pause 45 Min. = 10 Std. 45 Min.

Anlage 31: 9,63 Std. + Pause 45 Min. = 10 Std. 23 Min.

Anlagen 2,
2e, 7, 21a,
23, 32, 33: 9,75 Std. + Pause 45 Min. = 10 Std. 30 Min.

Wenn man nicht in der Einrichtung wohnt

- Durchschnittlicher Arbeitsweg in Deutschland 2022 liegt bei 17,2 km einfache Strecke.

- Inklusive Parkzeiten und Laufwege durchschnittlich 50 Min. / Tag

Summe Zeitaufwand / Tag

Anlage 30: 10 Std. 45 Min. + 50 Min. = 11 Std. 35 Min.

Anlage 31: 10 Std. 23 Min. + 50 Min. = 11 Std. 13 Min.

Anlagen 2,
2e, 7, 21a,
23, 32, 33: 10 Std. 30 Min. + 50 Min. = 11 Std. 20 Min.

Mögliche Konsequenzen

- In der Regel keine positiven Aspekte für Teilzeitkräfte
- Gehaltsverlust
- Verlust von Urlaubstagen
- Anzahl der Mitarbeiter / Schicht nimmt ab
  - weitere Arbeitsverdichtung
  - Höhere Anforderungen an Ausfallmanagement
- Personalbedarf steigt
  - Fachkräftegewinnung?

Echte Verbesserungen wären:

- Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit
- Personalbemessung anhand tatsächlicher Arbeitsanforderung
  - Berücksichtigung echter! Nettoarbeitszeiten
- Verbindlichkeit von Dienstplänen
  - Gesetzliche Verpflichtung zur Etablierung wirksamer und rechtskonformer Ausfallmanagementsysteme (kurz-, mittel-, langfristig)
- Verpflichtende Betriebliche Konzepte zu Gesundheitsmanagement und Lebensphasenorientierung
- Tarif- und rechtskonforme Arbeitszeitkonten
  - Transparente und manipulationssichere (digitale) Arbeitszeiterfassung

ARBEITSZEIT IN SOZIALEN EINRICHTUNGEN

Unvorhersehbar, Fremdbestimmt, Unplanbar?
Mythos oder Wahrheit?

Wörter

- Unvorhersehbar
  - Duden: sich nicht im Vorhinein erkennen lassen
- Fremdbestimmt
  - Duden: durch Einflüsse von außen bestimmt und gelenkt; nicht unabhängig
- Unplanbar
  - Nicht durch Planung zu beeinflussen

Was ist aber gemeint

- Aus Sicht von Vorgesetzten und Dienstgebern alle Faktoren, die sie nicht in eigener Entscheidung beeinflussen können.
  - Krankenstand von Mitarbeitern
  - „Kind Krank“
  - „Ausfall“ von Klienten, Bewohnern, Patienten
  - Erhöhte Arbeitsaufkommen (zusätzliche Aufnahme von Patienten, Bewohnern, Klienten, …)
  - …

Aber, ist das so?

- Krankenstand von Mitarbeitern
  - Statistisch vorherseh- und damit planbar
- „Kind Krank“
  - s.o.
- „Ausfall“ von Klienten, Bewohnern, Patienten
  - Statistisch vorherseh- und damit planbar
- Erhöhtes Arbeitsaufkommen (zusätzliche Aufnahme von Patienten, Bewohnern, Klienten, …)
  - Ökonomische Entscheidung des Dienstgebers
- …

Aber, ist das so?

- Das Betriebsrisiko trägt der Arbeitgeber
  - erwartbare Umstände
  - Umstände, in denen der Arbeitgeber ohne sein Verschulden einen funktionsfähigen Betrieb der Einrichtung nicht zur Verfügung stellen kann und die Arbeitnehmer nicht arbeiten können
    - Ausnahmen
      - wenn die Betriebsstilllegung den Betrieb so schwer trifft, dass die Existenz des Betriebs gefährdet ist (streitig)
      - Umstände beruhen auf behördlicher Anordnung (Bsp. Corona-Pandemie)
  - auf unternehmerischen Entscheidungen des Dienstgebers beruhenden Umstände

Der Schichtplan ist verbindlich

Ein Widerruf bzw. eine Änderung der Mitteilung durch den AG ist nicht zulässig, da es sich um eine einseitige empfangsbedürftige Gestaltungserklärung iSv § 315 Abs. 2 BGB handelt, die unwiderruflich ist.
(Ahrendt in: Handkommentar Arbeitsrecht, Däubler u.a., Nomos-Verlag)

Als Leistungsbestimmungsrecht wird bei Wahrung der Ankündigungsfrist dieses mit dem Zugang für beide Seiten verbindlich. Eine einseitige nachträgliche Änderung durch den Arbeitgeber ist daher nicht mehr möglich. Die Änderung bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers.
(Arnold in: Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, Haufe-Verlag)

Ein einmal geplanter und dem Arbeitnehmer mitgeteilter Einsatz kann nicht mehr rückgängig gemacht werden, da der Arbeitgeber sonst gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens verstoßen würde.
(Zwanziger, Winkelmann in: Teilzeitarbeit – Ein Leitfaden für die Praxis, R. 45 zu Sonderformen der Teilzeitarbeit, Schmidt Erich Verlag)

Der Arbeitgeber kann die so festgelegte Verpflichtung nur noch einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer ändern, rückgängig kann er seine Anforderung nicht mehr machen.
(Meinel, Heyn, Herms in: TzBfG Kommentar, Beck-Verlag)

Rechtsprechung“

- „ … Zwar ist nach allgemeiner Auffassung eine Einschränkung des Mitbestimmungsrechts in Notfällen anzunehmen. Dabei muss es sich aber um eine unvorhersehbare und schwerwiegende so. Extremsituation handeln, um vom Betrieb oder den Arbeitnehmern nicht wieder gutzumachende Schäden abzuwenden. Dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers, auf unerwartet auftretenden Bedarf an Dienstplanveränderungen und / oder Überstunden rasch reagieren zu können, ist hingegen durch vorsorgliche Regelungen Rechnung zu tragen. …“
  LAG Niedersachsen 17 TaBV 48/16

- Personelle Engpässe aufgrund Krankheit anderer Arbeitnehmer oder ein sich unerwartet ergebendes höheres Auftragsvolumen reichen hierfür aber noch nicht. Vielmehr müssen dem Arbeitgeber bei Festhalten am Urlaub unzumutbare Nachteile drohen.
  BAG v. 20.6.2000 – 9 AZR 405/99

Direktionsrecht

Will der Arbeitgeber Kraft seines Direktionsrechts Arbeitszeiten eines Arbeitnehmers ändern, hat er immer auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Hierzu gehörten auch das Interesse und die Pflicht, sich adäquat um ein Haustier zu kümmern.

- Arbeitsgericht Hagen, Urteil vom 16.02.2021, 4 Ca 1688/20

Recht auf Unerreichbarkeit

LAG Schleswig-Holstein

22.09.2022 – 1 Sa 39 öD/22

- Notfallsanitäter muss außerhalb seiner Arbeitszeit nicht für Dienstzeitenänderungen erreichbar sein
- Erreichbarkeit = Arbeitsleistung

Recht auf Unerreichbarkeit !

BAG
09.12.2023 – 5 AZR 349/22

„Dienst ist Dienst, Freizeit ist Freizeit“ gilt nicht absolut!

In der Revision hob das BAG das Urteil des LAG S-H auf.
Soweit kollektivrechtliche Regelungen wie Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen entsprechende Vorgaben enthalten, kann sich eine vertragliche Nebenpflicht ergeben auch in der Freizeit Weisungen des Arbeitgebers anzunehmen.

Im Fall des Notfallsanitäters konnte sich der Arbeitgeber auf eine Dienstvereinbarung als Rechtsgrundlage berufen, welche die Konkretisierung eines geplanten Dienstes am Vortag außerhalb der persönlichen Arbeitszeit zuließ.

Wichtig: keine Dienstvereinbarung ohne Zustimmung der MAV!

Ihr Referent

billeb
health care consult

Beratung und Schulung für Einrichtungen
des Sozial- & Gesundheitswesens

Michael Billeb

Küsterbusch 6 * 59609 Anröchte
Tel.: +49 (0)2947 614 498 3
kontakt@billeb-consult.de
www.billeb-consult.de

Meine Qualifikation:

- Fachwirt für Alten- und Krankenpflege (IHK)
- Qualitätsbeauftragter (TÜV)
- Leitung des Pflegedienstes / Pflegemanagement (DKG)
- Pflegedienstleitung (bfw)
- Heimleiter (§2 der HeimPersV NRW)
- Leiter ambulante Pflegedienste (§71 SGB IX)
- Teammanagement
- Datenschutzkoordinator DSGVO
- Datenschutzbeauftragter (FK - KDG & DSG-EKD)