

Quelle: www.lazarus.at/2016/04/13/arbeitszeiten-wirrwarr-in-der-pflege-allzeit-bereit

Arbeitszeiten-Wirrwarr in der Pflege: Allzeit bereit..?



Neue Arbeitszeitmodelle in der Pflege kommen derzeit immer mehr in Mode. Klarheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat das aber leider bisher nicht zur Folge. Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und neuerdings sogenannte „Stand-by-Dienste“ oder auch „Flexi-Modelle“ sorgen mehr denn je für Verwirrung. Ein Beitrag in der aktuellen Ausgabe der Fachzeitschrift „im OP“ 02/2016 beleuchtet das Dilemma.

Ausgangspunkt für eine juristische Beurteilung sind zunächst die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Denn welche Regelungen in einem Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer grundsätzlich zulässig und was die absoluten Grenzen des Erlaubten in puncto Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden sind, ist darin festgehalten.

Geregelt ist dort beispielsweise eine werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden, das ist das maximale Pensum, das von Montag bis Samstag pro Tag gearbeitet werden darf. Dieser Zeitraum kann um zwei weitere Stunden pro Werktag verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt von acht Stunden pro Werktag nicht überschritten wird (§ 3 ArbZG).

Auch bestimmt das Gesetz, dass nach jedem Arbeitstag eine sogenannte „Ruhezeit“ von mindestens elf Stunden einzuhalten ist, also zwischen Arbeitsende und neuem Arbeitsbeginn fast ein halber Tag nichts gemacht werden darf (§ 5 ArbZG).

Schließlich formuliert das Arbeitszeitgesetz, was überhaupt unter Arbeitszeit, Bereitschafts- und Nachtdienst oder Arbeitsbereitschaft zu verstehen ist. Es werden jedoch keine Regelungen darüber getroffen, ob oder wie die geleisteten Arbeitsstunden zu vergüten sind. Das Arbeitszeitgesetz ist vollständig „vergütungsneutral“.

Abweichende betriebliche Regelungen

Darüber hinaus kann in Unternehmen, in denen Betriebs- oder Personalräte gewählt sind, aufgrund von einvernehmlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalrat, also in einer sogenannten Betriebs- oder Dienstvereinbarung, von diesen festen Vorgaben teilweise abgewichen werden, falls ein Tarifvertrag in dieser Branche so etwas grundsätzlich zulässt, also eine sogenannte „Öffnungsklausel“ enthält (§ 7 ArbZG).

Im Geltungsbereich solcher Tarifverträge ist es auch möglich, wenn kein Personal- oder Betriebsrat besteht, einzelvertragliche Absprachen mit den Mitarbeitern zu treffen, in denen dann ebenfalls Ausnahmen zugelassen werden können (§ 7 Abs. 3 ArbZG).

Häufig trifft man etwa auf Verkürzung von Ruhezeiten, wenn beispielsweise in der Arbeitszeit ein nicht unerheblicher Anteil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienste enthalten sind. In solchen Fällen kann auch die Verlängerung der Arbeitszeit vereinbart werden.

Überstunden und Mehrarbeit

Eine klar definierte Unterscheidung zwischen Überstunden und Mehrarbeit gibt es häufig nicht, sodass diese Begriffe regelmäßig als Synonym verwendet werden. Etwas anderes gilt für solche Arbeitsverhältnisse, die dem TVöD, also dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst, unterliegen. Dieser definiert diese Begriffe ausdrücklich in § 6 TVöD.

Dort, wo keine Betriebsvereinbarung und kein Tarifvertrag den Umgang mit Überstunden festlegen, kommt es auf die einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an. Pauschale Bestimmungen, wonach Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind, werden seitens der Arbeitsgerichte häufig als unwirksam betrachtet.

Die meisten Tarifverträge, wie etwa der TVöD oder auch viele Betriebsvereinbarungen, regeln indes, wie mit Überstunden umzugehen ist oder in welchem Zeitraum sie vorher angekündigt werden müssen. Auch die aus Arbeitnehmersicht wichtigste Frage wird darin geklärt: Wie sind die Überstunden zu vergüten? Allerdings sind viele tarifliche Regelungen derart komplex formuliert, dass es ohne die Hilfe eines Anwalts oft nicht geht.

Mit einem vielbeachteten Urteil vom 25. April 2013 hat sich das Bundesarbeitsgericht (6 AZR 800/11) zum Beispiel mit der Frage befasst, ob und wie bei Jahresdienstplänen im Anwendungsbereich des TVöD Überstunden entstehen können. Dazu hat es festgestellt, dass Überstunden bei einer Jahresplanung grundsätzlich nur dann entstehen, wenn über das gesamte Jahr mehr gearbeitet wird, also eine Überschreitung der Jahresarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters auftritt.

Es kommt damit grundsätzlich nicht auf die geleisteten Stunden im jeweiligen Schichtrythmus (hier 6/6-Rhythmus) an, sondern auf die Stunden im gesamten Jahr. Hier bedarf es für die Dienstplangestaltung genauer Kenntnis dieser Rechtsprechung. Allerdings können sogenannte ungeplante Überstunden auch bei einer Jahresplanung zu einer Zuschlagspflicht führen. Hier gilt es, regelmäßig zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften zu unterscheiden.



[Lesen Sie den gesamten Beitrag HIER](#)