



magazin

Mitteilungen der Mitarbeiterseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Ausgabe Nr. 35

Januar 2010

Beschlüsse der Bundeskommision zum Arbeitszeitrecht

12-Stunden-Schichten auch an Werktagen zulässig

Mit ihren Beschlüssen vom 10. Dezember 2009 hat die Beschlusskommission der AK zu mehreren Fragen, die in der Praxis des öfteren Anlass für unterschiedliche Auslegungen gegeben haben, Präzisierungen vorgenommen.

Klarheit wurde zunächst bei der Frage geschaffen, ob eine Verlängerung der täglichen (Voll-) Arbeitszeit auch über 8 Stunden (regelmäßige Höchstarbeitszeit) und über 10 Stunden (Verlängerungsmöglichkeit bei Zeitausgleich innerhalb des Bemessungszeitraumes) an einzelnen Tagen auch auf bis zu 12 Stunden möglich ist.

Diese Möglichkeit bestand bislang nur für Sonntage und gesetzliche Feiertage.

Jetzt wurde § 8 Abs.8 der Anlage 5 zu den AVR -wie folgt- neu gefasst:

„(8) Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann

- in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben zur Erreichung zusätzlicher freier Schichten oder
- bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind,

die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.

In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

Abweichend von § 1 Abs. 10 der Anlage 5 kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden.“

Mit dieser Neuregelung trägt die Arbeitsrechtliche Kommission dem Umstand Rechnung, dass die Auslastung einer Einrichtung an Samstagen oder im unmittelbaren zeitlichen Umfeld von Feiertagen gegenüber der durchschnittlichen Auslastung abweichen kann und eine entsprechende Verlängerung der Arbeitszeit auch unter

Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes Sinn macht. Beschränkt ist diese Möglichkeit auf Einrichtungen im vollkontinuierlichem Schichtbetrieb (also im wesentlichen auf Krankenhäuser) und auf stationäre Pflege- und Betreuungseinrichtungen.

Die AK macht die Anwendung dieser Regelung aber vom Abschluss einer Dienstvereinbarung abhängig, um eine Überprüfung der Vereinbarkeit mit dem Gesundheitsschutz auch anhand der konkreten betrieblichen Auslastung sicherzustellen.

Sie verbindet mit dieser Neuregelung die Erwartung, dass Dienstpläne flexibler gestaltet werden können und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Verbesserung der Effektivität der Arbeit längere Freizeitphasen haben.

Konkretisierung der zulässigen Arbeitsbelastung im Öffnungsmodell (24-Stunden-Schicht)

Eine weitere Neuregelung betrifft das sogenannte „Öffnungsmodell“ nach § 8 Abs.4 der Anlage 5.

Danach darf aus Vollarbeit und Bereitschaftsdienst maximal eine Schichtdauer von 24 Stunden gebildet werden. Voraussetzung ist nach dem Arbeitszeitgesetz und der darauf beruhenden Regelung in den AVR, dass in die (Gesamt-)Schichtdauer im „wesentlichen Umfang“ Bereitschaftsdienst fällt. Der „wesentliche Umfang“ ist durch die Rechtsprechung definiert. Er muss mindestens ein Drittel der (Gesamt-)Arbeitszeit, also mindestens 8 von 24 Stunden betragen.

Unsicherheit gab es zu der Frage, ob diese gesetzliche Möglichkeit (16 Stunden Vollarbeit + 8 Stunden Bereitschaftsdienst) auch tatsächlich aufgrund der Regelung in den

AVR genutzt werden kann. Da die AVR eigentlich nur die gesetzliche Formulierung wiederholen, wurde zum Teil die Meinung vertreten, dass der Anteil der Vollarbeit in der Schicht 8 oder höchstens 10 Stunden betragen dürfte und die restlichen 16 bzw. 14 Stunden Bereitschaftsdienst sein müssten.

Der Ausschuss Arbeitszeit hatte unter anderem zu dieser Thematik im Sommer 2007 eine Anhörung betroffener Einrichtungen durchgeführt. Man kam zu dem Ergebnis, dass eine differenzierte Betrachtung sinnvoll ist:

Während 24-Stunden-Schichten im Bereich von Krankenhäusern mit Skepsis zu betrachten sind, machen sie im Heimbereich mit überschaubarer Belastung und der Notwendigkeit, z.B. ganze Wochenenden mit möglichst wenig Personal abdecken zu können, durchaus Sinn.

Die Kommission hat daher zur Erhöhung der Rechtsicherheit nachfolgende Ergänzung des § 8 Abs.4 beschlossen:

„Unter den vorgenannten Voraussetzungen (Anm.: Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, Erstellung einer Belastungsanalyse, ggf. ausgleichender Maßnahmen zum Gesundheitsschutz) darf die Vollarbeit in Verbindung mit Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B insgesamt bis zu 16 Stunden betragen. Dabei ist sicherzustellen, dass

- a) auf einen Zeitabschnitt der Vollarbeit in mindestens demselben zeitlichen Umfang ein Zeitabschnitt des Bereitschaftsdienstes folgt,
- b) die Zeitabschnitte der Vollarbeit 8 Stunden nicht überschreiten und
- c) mindestens ein Zeitabschnitt des Bereitschaftsdienstes 6 Stunden erreicht.“

Auch bei dieser Präzisierung setzt die AK auf die Kontrolle durch die Mitarbeitervertretung der Einrichtung und lässt die gesamte Regelung nur auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung zu.

Sie versucht, dem Gesundheitsschutz dadurch Rechnung zu tragen, dass nur die Stufen A und B (also bis zu 25 % Arbeitsbelastung) mit Volldienst kombiniert werden dürfen und der Wechsel zwischen Volldienst und Bereitschaftsdienst grundsätzlich Erholungsphasen zulässt.

So wären folgende Abläufe denkbar:

Schichtbeginn: 16.00 Uhr mit Volldienst
Bereitschaftsdienst (höchstens Stufe B): 00.00 Uhr bis 08.00 Uhr
Volldienst: 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr

Schichtbeginn: 18.00 Uhr mit Volldienst
Bereitschaftsdienst (höchstens Stufe B): 00.00 Uhr bis 06.00 Uhr
Volldienst: 06.00 Uhr bis 12.00 Uhr
Bereitschaftsdienst: 12.00 Uhr bis 18.00 Uhr

Schichtbeginn: 08.00 Uhr mit Volldienst
Bereitschaftsdienst (höchstens Stufe B): 16.00 Uhr bis 06.00 Uhr
Volldienst: 06.00 Uhr bis 08.00 Uhr

Der Anwendungsbereich dieser Regelung ist klar im Heimbereich oder in Einrichtungen mit entsprechend geringer Auslastung am Wochenende zu suchen. Andere Szenarien werden sich weitgehend verbieten, denn im Öffnungsmodell sind nach wie vor höchstens 16 Stunden Vollarbeit möglich, wobei bewertungstechnisch durch die Belastung im Bereitschaftsdienst noch einmal bis zu 2 Stunden (25 %) hinzukommen können.

Begrenzung der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigten im Bereitschaftsdienst

Ein Anliegen der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist der Schutz von Teilzeitbeschäftigten bei der Heranziehung zum Bereitschaftsdienst. Die bisherige Regelung in den AVR erlaubte grundsätzlich

eine stärkere Heranziehung der Teilzeitbeschäftigten als der Vollzeitler. Das Problem ist mit der rechtlichen Notwendigkeit entstanden, alle Bereitschaftsdienstzeiten grundsätzlich der Arbeitszeit zuzurechnen. Da die wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden (Ausnahme: „opt-out-Regelung“) für alle Mitarbeiter ohne Rücksicht auf ihren Beschäftigungsumfang gilt, haben Teilzeitbeschäftigte mehr Möglichkeiten, zusätzlich zur Vollarbeit Bereitschaftsdienst zu leisten als Vollzeitbeschäftigte.

Um hier eine übermäßige Belastung Teilzeitbeschäftigter zu unterbinden hat die der Ausschuss Arbeitszeit in der AK mit Blick auf andere Tarifbereiche verschiedene Varianten einer möglichen Regelung zum Schutz von Teilzeitbeschäftigten bedacht (Widerspruchsrecht, Freiwilligkeit, Orientierung der Anzahl am Beschäftigungsumfang etc.)

Sie ist letztlich zu einer Ergänzung des § 7 Abs.1 der Anlage 5 gekommen, die dem Teilzeiter die Möglichkeit erhält, einerseits im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten auch überdurchschnittlich viele Bereitschaftsdienste zu leisten, andererseits aber die Ausnutzung seines Status verhindert. Darüber hinaus trägt sie der Planungssicherheit des Dienstgebers Rechnung.

Die Neuregelung lautet:

„(1) Auf Anordnung des Dienstgebers haben voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Dienstleistungen in der Form des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft zu erbringen. Teilzeitkräfte dürfen durchschnittlich nicht zu mehr Bereitschaftsdiensten herangezogen werden als Vollzeitkräfte der gleichen Abteilung im Durchschnitt leisten.“

Redaktionelle Anpassung

Neben diesen inhaltlichen Veränderungen hat die AK bereits in der Juni-Sitzung eine redaktionelle Anpassung in § 1 Abs.10 (Regelungen zur Ruhezeit) vorgenommen, die der Tatsache Rechnung trägt, dass der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit und nicht mehr als Ruhezeit zu planen ist. Die Gleichsetzung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist entfallen.

Ausblick

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat den Fachausschuss Arbeitszeit beauftragt,

- die Anpassung der Anlage 5 c (Langzeitkonto) an die Vorgaben des Flexi II-Gesetzes zügig umzusetzen.

Diese Anpassung ist erforderlich geworden, weil das Gesetz seit 1.1.09 eine Führung von Langzeit-Arbeitszeit-Konten in Geld vorschreibt. Auf dem Konto des Mitarbeiters taucht also nicht mehr die geleistete Überstunde oder der in Freistellung umgerechnete Zeitanteil eines angesparten Vergütungsbestandteils auf, sondern die Personalkosten, die für eine bestimmte Freistellung erforderlich sind.

Beispiel: Hatte ein Mitarbeiter nach altem Recht für die dem Langzeitkonto gutgeschriebene Weihnachtsspendung noch eine Gutschrift von ca. 160 Stunden erhalten, so muss der Dienstgeber jetzt 160xStundenvergütung+Sozialversicherungsbeiträge, also einen Geldbetrag auf dem Konto gutschreiben.

Daraus ergibt sich für den Mitarbeiter ein Verzinsungsproblem. Denn nach altem Recht bekam der Mitarbeiter das angesparte Zeitguthaben regelmäßig (durch Vergütungssteigerungen) bei späterer Inanspruchnahme zu einem höheren Wert in Zeit zurück.

Beispiel: Der Mitarbeiter vereinbart mit seinem Dienstgeber die Errichtung eines Langzeitkontos. Er spart als Berufsanfänger ohne Kinder in

der VG VI b 100 Stunden an, die er in VG IV b mit Kinderzulage nach 15 Jahren als bezahlten Freizeitausgleich zurückbekommt.

Bei der Neuregelung auf der Basis Lohnkostengutschrift ergibt sich dieser positive Verzinsungseffekt für den Mitarbeiter nicht mehr. Im Gegenteil: Es ist davon auszugehen, dass ein (Geld-) Guthaben des Jahres 2010 bei Inanspruchnahme zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt naturgemäß nicht mehr die gleiche Freistellung wert ist, wie in der Ansparphase.

Dieses Problem muss der Ausschuss lösen und dazu eine mehrheitsfähige Regelung vorschlagen.

Die AK hat den Ausschuss ferner beauftragt,

- eine Nachfolgeregelung zur Anlage 17 (Altersteilzeit) zu entwickeln.

Die gegenwärtige Regelung läuft zum 31.12. 2009 aus. Die Mitarbeiterseite sieht angesichts der Erhöhung des Renteneintrittsalters und wegen der immer stärker werdenden Belastung am Arbeitsplatz einen deutlichen Bedarf, auch weiterhin einen Übergang in die vom Erwerbsleben in die Rente zu ermöglichen. Die Dienstgeberseite ist zumindest offen für eine Diskussion über Möglichkeiten der Umsetzung durch Kombination mit der Anlage 5 c. Was bleibt, ist das Problem der Finanzierung.

Darüber hinaus arbeitet der Ausschuss an einer Präzisierung der sogenannten Belastungsanalyse im Sinne von § 8 Abs. 4 b der Anlage 5. Bisher gibt es dazu nur Entwürfe. Ziel der Beratungen ist es, den Einrichtungen konkrete Prüfsteine für die Ausfüllung dieses recht vagen Begriffes zur Verfügung zu stellen.

*Mitarbeiterseite der Arbeitsgruppe
Arbeitszeit in der AK*