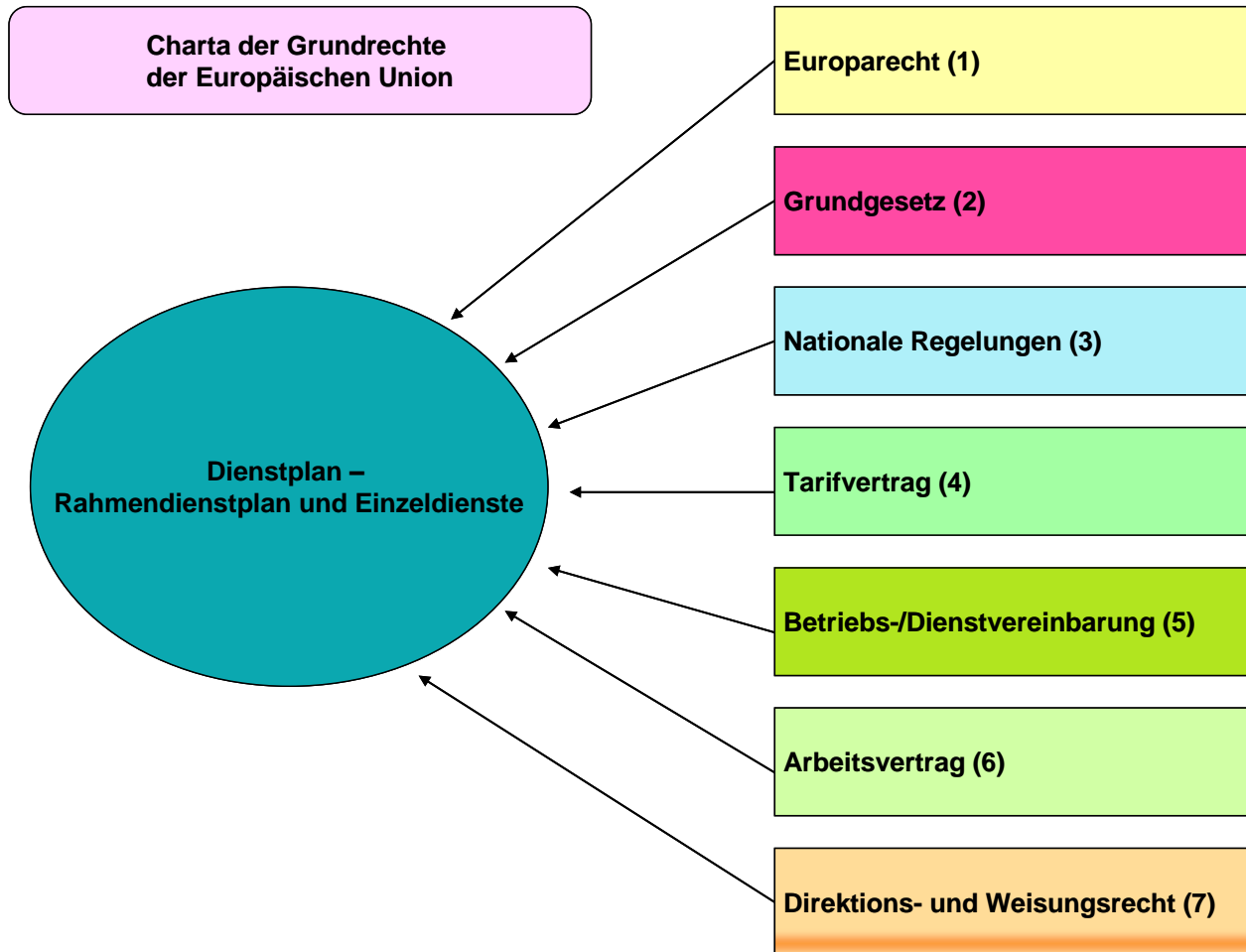


**Fachtagung für betriebliche Interessenvertretungen
aus der Altenpflege
Forum 2:
„Gesundheitsverträglich arbeiten: Mitbestimmung bei
der Aufstellung von Dienstplänen in der Altenpflege“**

Doreen Lindner
Assessor jur.
Rat.geber GmbH

Grundlagen I – Arbeitszeitrecht



Grundlagen II - Arbeitszeitrecht

Europarecht:

RL 2003/88 – Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeit

Grundgesetz:

Artikel 1 – Schutz der Würde des Menschen

Artikel 2 – Allgemeines Persönlichkeitsrecht – Recht auf körperliche Unversehrtheit, Recht auf informationelle Selbstbestimmung

Artikel 3 – Gleichheit vor dem Gesetz

Artikel 6 – Ehe, Familie, nichteheliche Kinder – Vereinbarkeit Familie und Beruf

Grundlagen III - Arbeitszeitrecht

Nationale Regelungen (Gesetze und Verordnungen)

- Arbeitszeitgesetz
- Bürgerliches Gesetzbuch
(insbesondere § 241 Abs. 2 Rücksichtnahmegebot, § 315 Grundsatz billigen Ermessen, § 618 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers)
- Bundesurlaubsgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Arbeitsschutzgesetz (Thema: psychische Belastung und Gefährdungsbeurteilungen)
- Betriebsverfassungsgesetz/Personalvertretungsgesetze

Grundlagen IV - Arbeitszeitrecht

Tarifverträge

Betriebs-/Dienstvereinbarung

zur Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung

Arbeitsvertrag

Regelungen – Vollzeit/Teilzeit und Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage

Direktions- und Weisungsrecht

§ 106 GewO – Dienstplangestaltung als Teil des Direktions- und Weisungsrechts des Arbeitgebers – dieser hat dabei die **gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen** Regelungen zu beachten.

Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Arbeitszeit“

Teilnahme der Arbeitnehmer an Betriebsversammlungen ist Arbeitszeit



Leitsatz Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 10. Mai 2011 – 4 A 1403/08 –, juris

1. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen i. S. v. § 42 BetrVG ist Arbeitszeit i. S. v. § 2 Abs. 1 ArbZG.
2. Jedenfalls auf Antrag des Betroffenen kann die zuständige Behörde auf der Grundlage des § 17 Abs. 2 ArbZG einen entsprechenden feststellenden Verwaltungsakt erlassen.

§ 17 Abs. 2 ArbZG:

Die Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Ruhepausen“

Vergütung von Pausen I

Auszug aus der Entscheidung BAG vom 25.2.2015, 1 AZR 706/13

„Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen. Der **Zweck des Mitbestimmungsrechts** besteht darin, **die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen**. Dementsprechend betrifft das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Lage der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG können die Betriebsparteien die Lage und die Dauer von Pausen innerhalb der Arbeitszeit mit normativer Wirkung für die Betriebsangehörigen festlegen. Der Begriff der Pause ist in der Vorschrift nicht definiert, sondern wird dort vorausgesetzt. Er hat denselben Inhalt wie der Begriff der Ruhepause in § 4 ArbZG und in seiner allgemeinen Bedeutung **Pausen sind im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat und frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann. Weil sie keine Arbeit, sondern eine Unterbrechung der Arbeit sind, zählen sie nicht zur Arbeitszeit, § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG und müssen nicht nach § 611 Abs. 1 BGB vergütet werden**. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfasst auch die Frage, ob die Arbeit an einem Arbeitstag zusammenhängend oder in mehreren Teilabschnitten, die durch größere Pausenzeiten unterbrochen sind, geleistet wird. Hierbei haben die Betriebsparteien die Interessen der Arbeitnehmer an einer sinnvollen, insbesondere zusammenhängenden Gestaltung der arbeitsfreien Zeit mit denen des Arbeitgebers, die Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen mit Unterbrechungen festzulegen, zu einem Ausgleich zu bringen...“.



Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Ruhepausen“

Vergütung von Pausen II

Auszug aus der Entscheidung BAG vom 25.2.2015, 1 AZR 706/13

- ⇒ regeln Betriebs-/Dienstvereinbarungen die zeitliche Lage der Pausen oder setzen einen Korridor fest, in denen die zeitliche Lage der Pausen vom Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts nach § 106 Gewerbeordnung bestimmt werden kann, ist das Mitbestimmungsrecht „verbraucht“
- ⇒ der Arbeitgeber kommt in Annahmeverzug der Arbeitsleistung der/des Beschäftigten, wenn die vom BR/PR mitbestimmten Pausen (z.B. im Rahmen einer Betriebs-/Dienstvereinbarung) nicht genommen werden können und stattdessen Arbeitsleistung erbracht werden muss
- ⇒ der Arbeitgeber hat dann die Arbeitsleistung entsprechend zu vergüten (§§ 615, 611 BGB)



Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Umkleidezeiten“

Umkleidezeit als Arbeitszeit

Auszug Entscheidung BAG vom 12. November 2013 – 1 ABR 34/12 – juris

„Nach der Senatsrechtsprechung gehören Umkleidezeiten zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann. An der ausschließlichen Fremdnützigkeit fehlt es auch, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden auch einem eigenen Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entscheidet.“



Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Umkleidezeiten“

Umkleidezeit als Arbeitszeit

Entscheidung BAG vom 12. November 2013 – 1 ABR 34/12 – juris

⇒ ist das zu tragende Kleidungsstück aufgrund der Farbgebung und des Zuschnitts besonders auffällig und hat die Dienstkleidung Uniformcharakter und soll einheitlichen Erscheinungsbilds der Beschäftigten in der Öffentlichkeit dient, ist die Umkleidezeit = Arbeitszeit

⇒ der Betriebsrat hat bei der Bemessung der Umkleidezeiten kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Diese Tätigkeiten gehören zwar zur betriebsüblichen Arbeitszeit. Bei der Festlegung der Zeiten, die ein im Zeitlohn beschäftigter Arbeitnehmer für die Erledigung einzelner Arbeitsaufgaben voraussichtlich benötigt, handelt es sich aber nicht um eine Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit – *aber indirekt (!), da die Dauer für Umkleidezeit im Rahmen des Beginns der z.B. dienstplanmäßigen Arbeitszeit mit berücksichtigt werden muss.*



Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Umkleidezeiten“

Umkleidezeit als Arbeitszeit

Entscheidung BAG vom 12. November 2013 – 1 ABR 34/12 – juris

⇒ ist das zu tragende Kleidungsstück aufgrund der Farbgebung und des Zuschnitts besonders auffällig und hat die Dienstkleidung Uniformcharakter und soll einheitlichen Erscheinungsbilds der Beschäftigten in der Öffentlichkeit dient, ist die Umkleidezeit = Arbeitszeit

⇒ der Betriebsrat hat bei der Bemessung der Umkleidezeiten kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Diese Tätigkeiten gehören zwar zur betriebsüblichen Arbeitszeit. Bei der Festlegung der Zeiten, die ein im Zeitlohn beschäftigter Arbeitnehmer für die Erledigung einzelner Arbeitsaufgaben voraussichtlich benötigt, handelt es sich aber nicht um eine Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit – *aber indirekt (!), da die Dauer für Umkleidezeit im Rahmen des Beginns der z.B. dienstplanmäßigen Arbeitszeit mit berücksichtigt werden muss.*



Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Rufbereitschaft“

Rufbereitschaft – Einsatz im Krankenhaus – Wegezeiten

Entscheidung BAG vom 20. August 2014 – 10 AZR 937/13 – juris

⇒ die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft beginnt nicht erst mit dem Einsatz im Krankenhaus, sondern tatsächlich mit dem Verlassen des Aufenthaltsortes nach § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA

§ 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA:

„Der Arzt hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arzt vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt....“



Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Vorfeiertagsregelung“



Vorfeiertagsregelung im Schichtdienst nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K

Entscheidung BAG vom 24. Oktober 2013 – 6 AZR 286/12 – juris

- ⇒ alle Beschäftigten, auch die im Schichtdienst, die allein wegen des Dienstplanes am Vorfeiertag arbeiten müssen, sollen bezahlte Freizeit erlangen
- ⇒ allen Beschäftigten soll zusätzliche bezahlte Freizeit für Heiligabend und Silvester zukommen, unabhängig davon, ob sie nach dem Dienstplan zur Arbeit verpflichtet oder nicht zur Arbeit eingeteilt sind
- ⇒ der Arbeitnehmer kann entweder Erhöhung seines Zeitguthabens um eine bestimmte Stundenzahl oder eine Zeitgutschrift in bestimmter Höhe verlangen
- ⇒ nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K muss individuell festgestellt werden, wie viele Stunden der betreffende Arbeitnehmer hätte arbeiten müssen, wenn er dienstplanmäßig zur Vorfeiertagsarbeit herangezogen worden wäre. Nur diese Stundenzahl ist von der Sollarbeitszeit abzusetzen.

Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Zeitkonto“



Zeitkonto – Soll- und Istarbeitszeit

Entscheidung BAG vom 24. Oktober 2013 – 6 AZR 286/12 – juris

- ⇒ der auf einem Arbeitszeitkonto zugewiesene Zeitsaldo gibt Auskunft darüber, in welchem Umfang der Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat und daher Vergütung beanspruchen kann oder in welchem Umfang er noch Arbeit für das vereinbarte Entgelt leisten muss.
- ⇒ der Zeitsaldo als Differenz zwischen Soll- und Istarbeitszeit ist Grundlage für Ansprüche des Arbeitnehmers auf Vergütung oder Freizeitausgleich

Aktuelle Rechtsprechungsübersicht zum Thema „Überstunden“

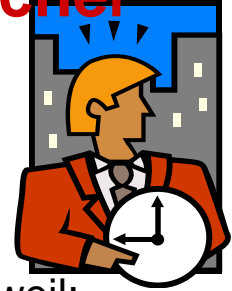


Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit im TVÖD (§ 7 Abs. 8 Buchstabe c)

Entscheidung BAG vom 25. April 2013 – 6 AZR 800/11 – juris

- ⇒ Nach der Regelung in § 7 Abs. 8 Buchst. C TVöD können bei Stunden die im Schichtplan vorgesehen sind, Überstunden nur dann entstehen, wenn mehr Stunden vorgesehen sind, als sie ein Vollzeitbeschäftigter erbringen müsste.
- ⇒ Ob tatsächlich Überstunden geleistet worden sind, ergibt sich in diesem Fall allerdings erst aus dem am Ende eines Schichtplanturnus vorzunehmenden Abgleich zwischen der tatsächlichen Arbeitsleistung und von einem Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum geschuldeten Arbeit.
- ⇒ Wird bezogen auf den Schichtplanturnus als Ausgleichszeitraum die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten eingehalten, liegen bei im Schichtplan vorgesehenen Stunden keine Überstunden vor.
- ⇒ Schichtplanturnus = Zeitraum für den der Schichtplan oder der Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist.

Aktueller Stressreport 2012: Arbeitszeit als möglicher Einflussfaktor für psychische Belastungen



Arbeitszeit ist im Rahmen der Arbeitsorganisation grundsätzlich ein **maßgeblicher Einflussfaktor** für die psychische Belastung von Beschäftigten, weil:

- ⇒ **aus Arbeitszeitaspekten Stress und Stressfolgen resultieren können,**
- ⇒ **überlange Arbeitszeiten zu einem Mangel an Erholungsmöglichkeiten führen**
- ⇒ **überlange Arbeitszeiten und Wegfall von Pausen zu einer Akkumulation an Ermüdungen führen**
- ⇒ **überlange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen um 37 Prozent erhöhen**
- ⇒ **Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen zu psychischen und physischen Belastungen von Beschäftigten führen, da erhöhte Anforderungen an Organisationsleistungen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Freizeit und Sozialleben usw.) entstehen**

Quelle: Stressreport Deutschland 2012 Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden - A. Lohmann-Haislah

„Strategien“ Arbeitgeber



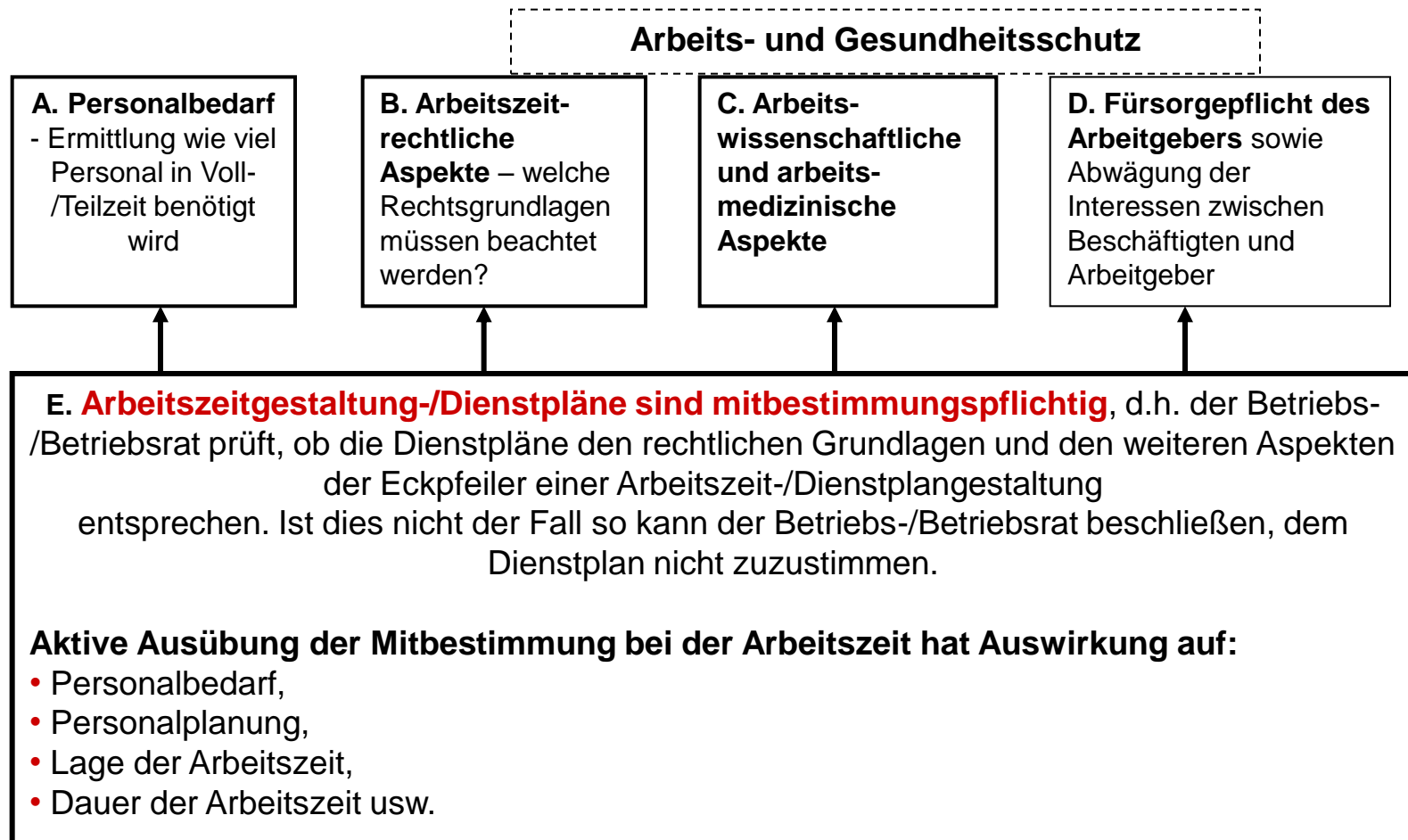
„**Neue** unternehmerische Steuerungsformen („**indirekte Steuerung**“) zielen darauf ab, die Beschäftigten **möglichst unmittelbar mit den Anforderungen des Marktes zu konfrontieren und sie selbst für eine Bewältigung des permanenten Marktdrucks verantwortlich zu machen. Sie übertragen den Beschäftigten zunehmend die Verantwortung für Arbeitsergebnisse und Folgeaufträge**, Betriebs-/Personalräte und Beschäftigte **werden so selbst verstärkt zu Akteuren im Wettbewerb.**“

Folge!

- ▶ **Beschäftigte beginnen selbstständig unternehmerisch zu handeln und versuchen die betriebliche Organisation aufrecht zu erhalten**
- ▶ **Leistung und Arbeitszeit verändern ihren herkömmlichen Charakter als Maß der Arbeit** – Entgrenzung von (normal vertraglich zu erbringender) Leistung und Arbeitszeit,
- ▶ **Maßlosigkeit - das gesundheitliche und sozialverträgliche Maß verloren**
- ▶ **Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit lösen sich auf**

Quelle: Hilde Wagner „Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik heute: „Zeit, dass wir durchdrehen!“; Sozialismus Heft 5-2013

Eckpfeiler der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung



Arbeitszeit- und (Grenzen) des Weisungsrechts des Arbeitgebers I



Rechtsgrundlagen:

§ 106 Gewerbeordnung:

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Dienstvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Begrenzung des Weisungsrechts des Arbeitgebers durch Regelungen in:

- **Gesetze (z.B. Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz),**
- **Tarifverträgen (tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit),**
- **Betriebs-/Dienstvereinbarung (zur Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung) – deshalb **Achtung**, Dienstvereinbarung können nicht nur das Weisungsrecht einschränken, sondern auch Ausweiten, z.B. bei flexiblen Arbeitszeitmodellen zu Gunsten des Arbeitgebers**
- **Arbeitsvertrag (Vollzeit, Teilzeit und Lage der Arbeitszeit)**

Arbeitszeit- und (Grenzen) des Weisungsrechts des Arbeitgebers II



Rechtsgrundlagen:

§ 241 Abs. 2 BGB - Pflichten aus dem Schuldverhältnis:

Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

Rücksichtnahmegebot, **d.h. der Arbeitgeber hat auch bei der Anordnung der z.B. Lage und Dauer der Arbeitszeit (z.B. Überstunden, Mehrarbeit) auf die Gesundheit, die sozialen – Work-Life-Balance sowie familiären – Vereinbarkeit Familie, Privatleben und Beruf Belange der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.**