

Arbeitszeitrecht und der Stand der aktuellen Tarifrunde

Betriebsversammlung

Meracon gGmbH

20.03.2023



Eure Referentin

Dr. Kim Emma Schilling

Bildungsreferentin

Bildungswerk ver.di e.V.

Telefon: 0175 - 4182058

E-Mail: kim.schilling@bw-verdi.de



Zur Einstimmung ein kurzer Blick auf die aktuelle Rechtsprechung

- Das “Recht auf Unerreichbarkeit”
- Fall: Arbeitnehmer reagierte in der Freizeit nicht auf SMS/Mail zu einem „unkonkreten Springerdienst“. Arbeitgeber mahnt ab und zieht die Stunden ab.
- LAG: Es gehört zu den zentralen Persönlichkeitsrechten in der Freizeit selbst zu entscheiden, für wen man erreichbar sein will oder nicht.“
- LAG Schleswig-Holstein, Urt. V. 27.09.2022, 1 Sa 39 öD/22



Übersicht

- 1. Begriff der Arbeitszeit
- 2. Arbeitszeitrecht als Arbeitsschutzrecht
- 3. Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz
- 4. Arbeitszeit nach dem TVöD
- 5. Die aktuelle Tarifrunde im öD
- 6. Eure Fragen

- **Wovon sprechen wir?**

- **Geht es um Arbeitsschutz?**

- insb. Festlegung von gesetzlichen Höchstarbeitszeiten im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und tarifliche Regelungen

- **Geht es um Vergütung?**

- Leistung der versprochenen Dienste nach § 611 BGB und tarifliche Regelungen

- **Geht es um die Betriebsverfassung?**

- Zwingende Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2/3 BetrVG (Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit/Verkürzung und Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit)



1. Begriff der Arbeitszeit

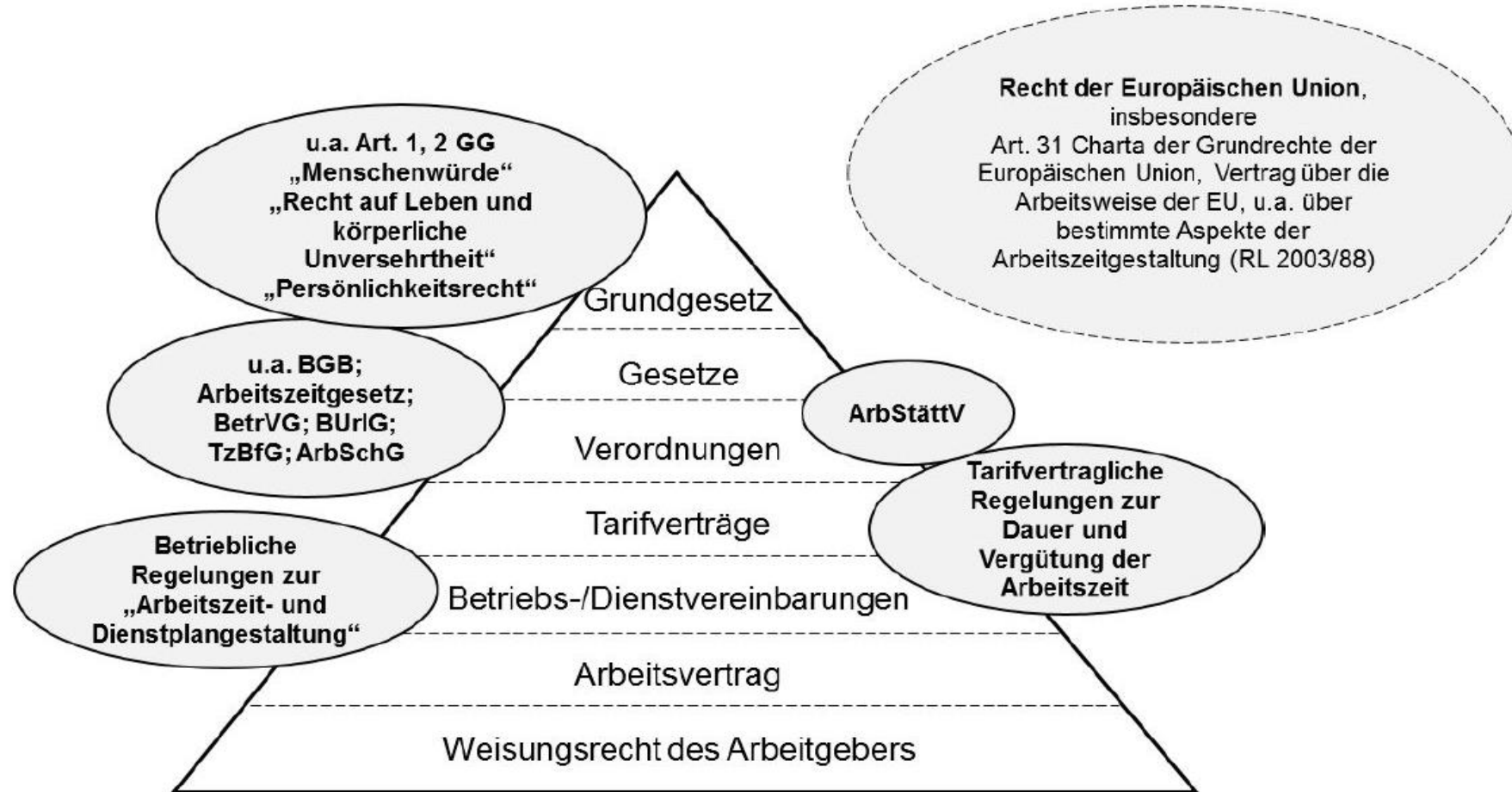
1. Begriff von Arbeitszeit?



- **Fokus heute:**
 - Arbeitszeitrecht als Arbeitsschutzrecht
 - Gesetzliche und tarifliche Regelungen
 - Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
 - TVöD

2. Arbeitszeitrecht als Arbeitsschutzrecht

Arbeitszeit: Überblick über die rechtlichen Grundlagen



3. Arbeitszeit nach dem ArbZG

- Es ist keine Mischform möglich, das heißt entweder es handelt sich um Arbeitszeit oder um Ruhezeit.
- Arbeitszeit:
 - **Arbeitsbereitschaft:** Bereithalten zur Arbeitstätigkeit, um ggfs. von sich aus tätig zu werden, z.B. Wachmann.
 - **Bereitschaftsdienst:** Arbeitnehmer hat sich für eine bestimmte Zeitspanne in einer von Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten, damit er seine Arbeitstätigkeit zeitnah aufnehmen kann.
- Keine Arbeitszeit:
 - **Rufbereitschaft:** Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich zu Hause oder an einer anderen frei gewählten Stelle bereit zu halten, um die Arbeit alsbald aufnehmen zu können.

3. Arbeitszeit nach dem ArbZG

- **Grundsätze**

- Tägliche Höchstarbeitszeit: **8 Stunden; 10 Stunden möglich**, sofern im Durchschnitt von sechs Monaten (Ausgleichszeitraum) 48 Stunden/Woche nicht überschritten werden (Mo-Sa), § 3 ArbZG.
- Ruhepausen: ab sechs Stunden Arbeit **30 Minuten**, mehr als neun Stunden **45 Minuten** („im Voraus feststehend“), § 4 ArbZG; keine Ruhepause, wenn in die „Pause“ Bereitschaftszeit fällt.
- Tägliche Ruhezeit: **11 Stunden**, § 5 Abs. 1 ArbZG.
- Wöchentliche Höchstarbeitszeit: **48 Stunden**; bis zu 60 Stunden möglich, sofern im Durchschnitt 48 Stunden/Woche nicht überschritten werden (Mo-Sa), § 3 ArbZG.
- Wöchentliche Ruhezeit: **35 Stunden**, § 5 Abs. 1 ArbZG, § 9 ArbZG.

3. Arbeitszeit nach dem ArbZG

- **Praxisbeispiel Pause**

- **Ruhepause im Sinne des ArbZG müssen mindestens 15 Minuten betragen (§ 4 S. 2 ArbZG), tarifvertragliche Ausnahmen in Schichtbetrieben sind möglich.**
- **Entscheidend für eine Ruhepause im Sinne des ArbZG ist die Freistellung der Arbeitnehmer*innen von jeder Verpflichtung sich zum Dienst bereit zu halten.**
 - **Entsprechend besteht keine Verfügbarkeit für Klient*innen, ansonsten handelt es sich um keine Ruhepause im Sinne des ArbZG.**
 - **Der Aufenthaltsort für die Pause kann grundsätzlich frei gewählt werden.**
- **Kurze Arbeitsunterbrechungen, wie zum Beispiel der Gang zur Toilette oder in die Büroküche, stellen keine Ruhepause dar und werden vergütet.**

3. Arbeitszeit nach dem ArbZG

Von den §§ 3, 4, 5, 6 Abs. 2 kann gem. § 7 ArbZG in der darin vorgesehenen Form abgewichen werden:

- mit einem Tarifvertrag (direkt)
- oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (der Tarifvertrag öffnet für die Betriebs- oder Dienstvereinbarung)
- oder im Geltungsbereich eines Tarifvertrages können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers *durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung*, oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden (§ 7 Abs. 3 ArbZG).

4. Arbeitszeit nach dem TVöD

Zu Tarifverträge allgemein:

- werden schriftlich zwischen Gewerkschaften und einem einzelnen Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband vereinbart.
- beinhalten einen normativen (Normen für die Arbeitsverhältnisse oder auch für die Betriebsverfassung/ Personalvertretung) und einen schuldrechtlichen (wann darf gekündigt werden, was passiert bei Vertragsverstößen ...) Teil.
- sind wie Gesetze auszulegen.
- gelten aufgrund beidseitiger Mitgliedschaft in einer der vertragschließenden Parteien.
- gelten aufgrund Verweisung im Arbeitsvertrag.
- gelten aufgrund Allgemeinverbindlicherklärung.
- gelten aufgrund betrieblicher Übung.
- gelten auch für Einzelne, wenn sie für die meisten anderen schon gelten (allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz, § 242 BGB und Art. 3 GG).

4. Arbeitszeit nach dem TVöD

Tarifverträge allgemein

- werden schriftlich zwischen Gewerkschaften und einem einzelnen Arbeitgeber vereinbart.
- beinhalten einen normativen (Normen für die Arbeitsverhältnisse oder auch für die Betriebsverfassung/ Personalvertretung) und einen schuldrechtlichen (wann darf gekündigt werden, was passiert bei Vertragsverstößen ...) Teil.
- sind wie Gesetze auszulegen.
- gelten aufgrund beidseitiger Mitgliedschaft in einer der vertragsschließenden Parteien.
- gelten aufgrund Verweisung im Arbeitsvertrag.
- gelten aufgrund Allgemeinverbindlicherklärung.
- gelten aufgrund betrieblicher Übung.
- gelten auch für Einzelne, wenn sie für die meisten anderen schon gelten (allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz, § 242 BGB und Art. 3 GG).

4. Arbeitszeit nach dem TVöD

- **Es muss also genau geprüft werden, auf welcher Grundlage die Abweichung vom ArbZG begründet wird**
 - z.B. mit Verweis §§ 45-46 TVöD B-BT
 - „Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird [...]“ (§ 45 Abs. 2 TVöD B-BT).

4. Arbeitszeit nach dem TVöD

„Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes

abgewichen werden [...]. Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. **Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.**“ (§ 46 Abs. 3 TVöD BT-B)

4. Arbeitszeit nach dem TVöD

- **Praxisbeispiele in Bezug auf den TVöD BT-B**
 - **Dienstbeginn findet um 11:00h an Tag 1 statt.**
 - **Zwischen 22:00-06:00 am Folgetag besteht im Rahmen des Dienstes Nachtbereitschaft, mit Verpflichtung sich am Arbeitsplatz aufzuhalten.**
 - **Von 06:00 bis 11:00 weitere Arbeitszeit, zwischen 11:00 und 12:00 findet eine Übergabe statt.**
 - **Beachte: Arbeitszeit im Sinne des Vergütungsrechtes (vgl. § 46 TVöD BT-B) vs. Arbeitsschutz im Sinne des ArbZG.**
 - **Es handelt sich um Arbeitszeit im Sinne des ArbZG.**
 - **Strittig, inwiefern die Pausenzeit einbezogen wird und nur hinsichtlich der hohen Anforderungen nach § 46 Abs. 3 TVöD BT-B zu realisieren.**

4. Arbeitszeit nach dem TVöD

- **Praxisbeispiele in Bezug auf den TVöD BT-B**
 - Ist eine Ruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei 24-Stundendiensten zulässig?
 - Keine Regelung im Tarifvertrag, also gilt das ArbZG: § 5 Abs. 1 ArbZG -> Grundsätzlich ja
 - Fraglich: Wie verhält es sich mit der Wochenarbeitszeit? Und ist es angesichts eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes sinnvoll?

4. Arbeitszeit nach dem TVöD

- **Praxisbeispiele in Bezug auf den TVöD BT-B**
 - **Darf eine Rufbereitschaft an den Dienst, egal ob ambulant oder stationär, direkt angehängt werden ?**
 - **Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit und kann als Ruhezeit gewertet werden**
 - **Aber: § 5 Abs. 1 ArbZG: „Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben“.**
 - **Daraus folgt: Jede Arbeitsaufnahme im Rahmen der Rufbereitschaft wäre im Rahmen der gesetzlichen Ruhezeit unzulässig.**

**MEHR
GELD
KOMMT NICHT
VON ALLEIN.**

**ZUSAMMEN
GEHT MEHR**

5. Die aktuelle Tarifrunde im ÖD


- Ziel: Massive Aufwertung der Arbeit in den sozialpädagogischen Berufen
- Rund 1,6 Millionen Beschäftigte in der Sozialen Arbeit, die sich tagtäglich in Kitas und Horten um den Nachwuchs kümmern, Familien und Jugendliche durch Krisen begleiten und Obdachlose und Menschen mit Behinderungen kompetent unterstützen
- Die fehlende Anerkennung zeigt sich auch in schlechten Arbeitsbedingungen, wie den Personalschlüsseln und Fallzahlen und einer hohen Zahl von Befristungen und Zwangsteilzeit.
- Das wiederum führt zu Fachkräftemangel und immer mehr freiwilliger Teilzeitarbeit, weil viele von Euch die Belastungen nicht aushalten.

5. Die aktuelle Tarifrunde im ÖD

- Forderung Steigerung der Gehälter um 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro mehr
- Viele Beschäftigte in der Sozialen Arbeit sind bei freien Trägern beschäftigt, die nicht den Tarifvertrag im öffentlichen Dienst anwenden. Trotzdem seid auch ihr von dieser Tarifrunde betroffen, weil sich Arbeitgeber und Kostenträger an den Gehältern im öffentlichen Dienst orientieren.
- Völlig unzureichendes Angebot der VKA.
 - Neben einem Inflationsausgleichsgeld haben sie eine tabellenwirksame Erhöhung von drei Prozent Ende 2023 und zwei Prozent Mitte 2024 bei einer Laufzeit von 27 Monaten angeboten.
- Warnstreiks und Dritte Verhandlungsrunde vom 27.-29.03.2023.

**MEHR
GELD
KOMMT NICHT
VON ALLEIN.**

**ZUSAMMEN
GEHT MEHR**

The background features several paper cutouts of stick figures on a wooden surface. A large white circle is centered on the page, containing the text 'Ihre/Eure Fragen?'. The circle is decorated with a dashed yellow line on its left side and a solid orange circle at its bottom right edge.

Ihre/Eure Fragen?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt

Dr. Kim Schilling

Bildungsreferentin im Bildungswerk ver.di e.V.

Donnerschweer Str. 84

26123 Oldenburg

Telefon: 0441 – 980805 - 18

E-Mail: kim.schilling@bw-verdi.de

www.bw-verdi.de

