

# ALLES WAS RECHT IST

Rechtliche Fragen rund ums Thema Pflege – seriös, umgangssprachlich und verständlich beantwortet

## WEM DIE STUNDE SCHLÄGT...



TEXT: HOLGER MENK UND DR. CHRISTIAN SCHLOTTFELDT

WIRKSAM Herausgeber Holger Menk im Gespräch mit Dr. Christian Schlottfeldt über die Frage, wie sich Arbeitszeit und Arbeitsrecht in der Pflege in Einklang bringen lassen, insbesondere unter Beachtung der jüngsten EuGH-Rechtsprechung und der neuen Arbeitsmodelle.

Ein Gespräch mit:  
**DR. CHRISTIAN  
SCHLOTTFELDT**

**Sehr geehrter Herr Dr. Schlottfeldt, Sie sind Anwalt mit einer auf Arbeitszeitrecht spezialisierten Kanzlei, wie ist die Nachfrage von Klienten mit spezifisch arbeitszeitrechtlichen Fallgestaltungen?**

Da kommen sehr unterschiedlich Fragestellungen zusammen: Viele Themen sind im Bereich der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes angesiedelt, etwa im Rahmen von Arbeitszeitmodellen mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Im Bereich der Pflege spielen zurzeit aber auch Fragen der Verbesserung der Dienstplanstrukturen, beispielsweise die Verlässlichkeit von Dienstplänen und die systematische Regelung von Ausfallvertretung (kein »Holen aus dem Frei« mehr) eine große Rolle.

**Wie hoch ist der Anteil von Mandanten, die aus dem Pflegebereich kommen, sei es nun als Arbeitgeber, oder als Arbeitnehmer?**

Ich führe dazu keine Statistik. Aber derzeit ist dieser Anteil sehr hoch, was unter anderem auch mit der Einhaltung der Personaluntergrenzen zu tun hat, die in einigen Pflegebereichen inzwischen gelten.

**Ist das Problembewusstsein für eine flexible Arbeitszeitgestaltung in diesem Wirtschaftssektor schon angekommen?**

Angekommen ist die Thematik auf jeden Fall. Allerdings haftet es häufig in der praktischen Umsetzung. So hält sich die Pflege beispielsweise immer noch am klassischen Ritual des Monatsdienst-

plans fest, das meines Erachtens keine gute Ausgangsbasis für erfolgreiche flexible Arbeitsgestaltung im Sinne einer sowohl bedarfsgerechten als auch mitarbeitergerechten Verteilung der Arbeitszeit ist.

**Lassen sich gängige Arbeitszeitmodelle hier überhaupt umsetzen, sprich home-office?**

Mobile Arbeit kennt im Bereich der stationären Pflege natürlich Grenzen, aber auch hier gibt es Ansätze, dass Mitarbeiter zumindest in einem gewissen Umfang etwa Dokumentationsaufgaben von zu Hause aus erledigen können.

**Welche Arbeitszeitmodelle würden Sie den Arbeitgebern, welche den Arbeitnehmern empfehlen?**

Grundsätzlich würde ich hier gar nicht unterscheiden: denn erfolgreiche Arbeitszeitgestaltung bedeutet immer, dass im Rahmen der betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten (Personalressourcen) die »Kundenbedürfnisse« erfüllt werden und zugleich Mitarbeiter die größtmöglichen Gestaltungsspielräume haben. Für die stationäre Pflege halte ich grundsätzlich Modelle für interessant, in denen man sich vom Monatsdienstplan löst und zumindest ein Teil der Arbeitszeit langfristig im Interesse einer besseren Verlässlichkeit von Arbeitszeit und Freizeit plant. Zugleich braucht es aber auch Modelle, mit denen geplante Arbeitszeiten auch kurzfristig verändert werden können. Das muss kein Widerspruch sein. Es muss nur innerhalb des Plans für die

Mitarbeiter transparent überschaubar sein, was auf einen zukommt. Das kann beispielsweise auch heißen, dass man mal einen Tag hat, an dem sich Arbeitszeiten noch ändern können. Wenn man das aber langfristig weiß, kann man sich darauf einstellen.

**Sind diese Arbeitszeitmodelle mit dem modernen Verständnis von Arbeit/Familie kompatibel?**

Auch hier sehe ich keinen Widerspruch, denn gerade die langfristige und realistische Berücksichtigung von Ausfallszenarien (kurzfristige Erkrankung etc.) kann helfen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

**Reagieren Unternehmen von sich auf, z. B. aufgrund der Notwendigkeit, junge, leistungsbereite Mitarbeiter gewinnen zu müssen von sich aus auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, oder reagieren sie erst auf gesellschaftlichen, politischen, rechtswirtschaftlichen Druck?**

Viele Arbeitgeber haben erkannt, dass man gut qualifizierte Mitarbeiter auf die Dauer nur an sich binden kann, wenn man auf ihre Interessen und Bedürfnisse auch hinsichtlich der Arbeitsgestaltung eingeht. Da halte ich es für besonders wichtig, dass für die Mitarbeiter transparent wird, was sie erwartet, etwa hinsichtlich des Themas »Wochenendfreizeit«.

**Wo sehen Sie persönlich die besten Ansatzpunkte für eine Modernisierung des Arbeitsumfeldes in den** ▶

### **pflegenden Berufen im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung?**

Wie gesagt, glaube ich, dass man ganz grundsätzlich das traditionelle Denken in Monatsplänen infrage stellen muss. An dessen Stelle müssen differenzierte Verfahren der Einsatzplanung treten, die lang- und kurzfristige Planungsverfahren miteinander verbinden.

### **Durch die letzte Entscheidung des EuGH werden Arbeitgeber nunmehr verpflichtet, die Arbeitszeit der Angestellten minutiös zu dokumentieren, ist das sinnvoll?**

Für die Pflege dürfte dieses Urteil relativ wenig Auswirkungen haben, da bereits heute ganz überwiegend die Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit mittels Dienstplänen dokumentiert werden. Die grundsätzliche Auffassung des EuGH, dass ohne eine Arbeitszeiterfassung die Überprüfung der Einhaltung der Grenzen des Arbeitszeitschutzes Rechts schwierig wird, ist sicher nachvollziehbar. Man darf allerdings nicht vergessen, dass der EuGH sich lediglich zur Frage der arbeitszeitschutzrechtlicher Grenzen geäußert hat. Davon zu unterscheiden ist die Frage, wann ein Mitarbeiter Anspruch auf Überstundenvergütung hat. Da gerät in der Diskussion um die Umsetzung dieses Urteils manches durcheinander.

### **Entspricht diese Entscheidung Ihren persönlichen Erwartungen und was sagte bislang das Bundesarbeitsgericht dazu, wie kann das hier umgesetzt werden?**

Das deutsche Arbeitszeitgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die Arbeitszeiten der Mitarbeiter dann aufzuzeichnen, wenn 8 Stunden tägliche Arbeit überschritten wird. Außerdem muss jegliche Arbeitszeit an Sonntagen und Feiertagen erfasst werden. Dabei lässt der Gesetzgeber bislang auch einen großen Spielraum, wie das erfolgt. Ob sich nunmehr Änderungen aufgrund des EuGH-Urteils ergeben, bleibt abzuwarten.

### **Kann das jedes Unternehmen leisten, welche Kosten kommen da hinsichtlich**

### **notwendiger Investitionen auf die Unternehmer zu?**

Hier sehe ich grundsätzlich keine übermäßigen Belastungen: denn bislang ist ja jedem Arbeitgeber freigestellt, wie er die Arbeitszeit erfasst. Eine Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit mittels technischer Einrichtungen (»Stechuhr«) besteht nicht und ich gehe auch nicht davon aus, dass eine derartige Verpflichtung eingeführt wird. Denn sie würde ja im diametralen Gegensatz etwa zum Trend der mobilen Arbeit stehen.

### **Hat diese kleinteilige Zeiterfassung nur Vorteile, oder auch Nachteile für die Arbeitnehmer/Arbeitgeber?**

Sofern es zu einer genaueren Erfassung der Arbeitszeiten kommen muss, wird damit naturgemäß ein höherer programmatischer Aufwand verbunden sein. Andererseits bietet sich damit die Chance, Fehlentwicklungen schneller zu erkennen und darauf zu reagieren, insbesondere bei der Überschreitung des Arbeitszeitgesetzes. Aus meiner Sicht ist es wichtig, dass den Unternehmen ein gewisser Spielraum bleibt, wie sie die Anforderungen des EuGH-Urteils umsetzen.

### **Könnten sich innerbetrieblich Unternehmen und Belegschaft dafür entscheiden, dieses Urteil nicht umzusetzen, quasi einen Sonderweg wählen?**

Diese Option wird aller Voraussicht nach nicht bestehen, denn es handelt sich ja um Bestimmungen des Arbeitsschutzrechts, die nicht zur Disposition von Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft stehen.

### **Ist in jedem Fall die begleitende Beratung durch einen Rechtsanwalt zu empfehlen?**

Die Hinzuziehung anwaltlicher Hilfe ist kein Selbstzweck. Sie könnte insbesondere da sinnvoll sein, wo Unternehmen überlegen, das Modell der Vertrauensarbeitszeit auch unter Bedingungen einer erweiterten gesetzlichen Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten beizubehalten.

### **Entspricht das EuGH-Urteil den gewünschten Anforderungen an eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit individuell abgestimmten Modellen?**

Wie gesagt, wird man zunächst abwarten müssen, wie der deutsche Gesetzgeber mit der neuen Rechtslage umgeht. Grundsätzlich sind flexible Arbeitszeitmodelle auch mit Zeiterfassung möglich. Insofern sehe ich hier keinen »Stillstand« der Flexibilisierung.

### **Wenn man den Blick etwas weiter lenkt, wie kann man sich eine Umsetzung z. B. im neuen, digitalen Arbeitsmarkt, Stichwort: crowdworking vorstellen? Was würden Sie abschließend einem Unternehmen, einem Arbeitnehmer raten, wie er mit der Entscheidung des EuGH umgehen soll?**

Zunächst gilt: Ruhe bewahren. Die EuGH-Entscheidung gilt nicht als unmittelbar wirkendes Recht. Der Gesetzgeber ist gefordert, die Konsequenzen zu ziehen. Wenn erste Entwürfe zur Umsetzung des Urteils auf dem Tisch liegen, wird man über Konsequenzen für die betriebliche Praxis diskutieren müssen. ♦

