



Foto: Jacob Ammentorp Lund, Adobe Stock

Dienstplan in der Pflege: Rechtliche Vorgaben

Von Dr. Carmen Hergenröder

Dienstpläne sind ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterführung. Mit diesen konkretisiert der Arbeitgeber sein Weisungsrecht bzgl. der Arbeitszeit seiner Mitarbeiter mit dem Ziel, den benötigten Personalbedarf zu gewährleisten und den operativen Betrieb der Pflegeeinrichtung sicherzustellen. Gerade in der Pflegebranche ist eine gute Dienstplangestaltung von elementarer Wichtigkeit, um eine möglichst gute Versorgung der Pflegebedürftigen sicherzustellen.

Mit dem Dienstplan legt der Arbeitgeber die Arbeitszeit der einzelnen Beschäftigten für den jeweiligen Kalendertag nebst Uhrzeit fest. Hierbei sind zahlreiche rechtliche Vorgaben zu beachten. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften (Höchst-arbeitszeit, Ruhepausen, Sonn- und Feiertagsarbeit). Zudem sind die Vorschriften für besondere Personen-

gruppen (Jugendliche, Schwerbehinderte) zu beachten. Hierbei müssen angemessene Ankündigungsfristen eingehalten und letztendlich auch die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung in kirchlichen Einrichtungen) berücksichtigt werden.

Die Regeln des Arbeitszeitrechts

Regeln zur Arbeitszeit beinhaltet das Arbeitszeitgesetz.

Tägliche Höchstarbeitszeit

Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Hinweis

Unter „Werktag“ werden Montag bis Samstag verstanden. Das Gesetz geht mithin von einer Sechs-Tage-Woche aus.

Von der täglichen Höchstarbeitszeit gibt es in der Pflege zahlreiche Ausnahmen. So darf bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die Arbeitszeit acht Stunden überschreiten, allerdings nur an einzelnen Tagen.

Beispiel

Aufgrund Personalmangels müssen Mitarbeiter eines ambulanten Pflegedienstes regelmäßig täglich zwölf Stunden arbeiten. Hierin liegt ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz, welches von der zuständigen Behörde als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld bis 30.000 Euro belegt werden kann.

Ruhepausen

§ 4 ArbZG legt fest, dass die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen ist.

Dabei ist der Begriff der „Ruhepause“ nicht gesetzlich geregelt. Allgemein wird darunter eine Unterbrechung der Arbeitszeit verstanden, in welcher Beschäftigte weder Arbeit leisten noch sich für diese bereithalten müssen. In der Pause können Mitarbeiter vielmehr selbst entscheiden, wie und wo sie die Zeit der Pause verbringen möchten.

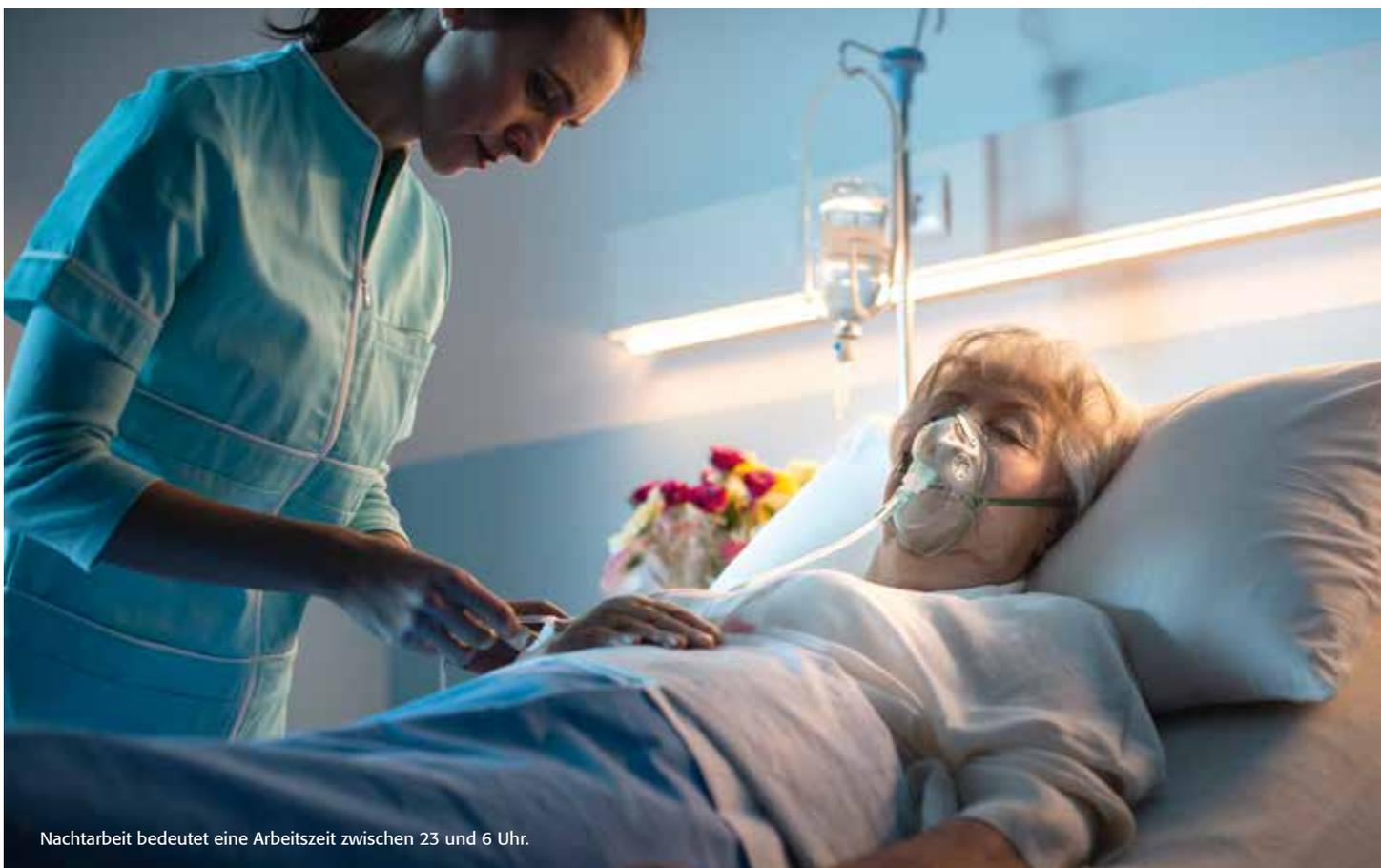
Praxishinweis

In diesem Zusammenhang ist insbesondere in der Pflegebranche Vorsicht geboten. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 9. September 2021 – C-107/19) liegt keine Pause, sondern vergütungspflichtige Arbeitszeit vor, wenn sich Beschäftigte während der Pause nicht weit vom Dienort entfernen dürfen und im Bedarfsfall binnen zwei Minuten ihre Arbeit aufnehmen müssen.

Unter Zugrundelegung dieser Entscheidung sollten Beschäftigte während der Pause tatsächlich freigestellt werden.

Ruhezeit

§ 5 ArbZG legt fest, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden haben müssen.



Nachtarbeit bedeutet eine Arbeitszeit zwischen 23 und 6 Uhr.

Beispiel

Beendet eine Pflegekraft an einem Tag ihre Arbeitszeit abends um 20 Uhr und beginnt ihre Arbeit am Folgetag um 6 Uhr mit der Frühschicht, liegt ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vor, da die elfstündige Ruhezeit nicht eingehalten worden ist.

- Es müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.
- Wird am Sonntag gearbeitet, muss Pflegekräften innerhalb der nächsten zwei Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden. Dieser kann vor oder nach dem Beschäftigungstag liegen.

Wird an einem Feiertag gearbeitet, der auf einen Werktag fällt, gilt:

Der Ersatzruhetag ist innerhalb eines Zeitraums von acht Wochen zu gewähren, der den Beschäftigungstag einschließt.

Abweichende Regelungen sind durch Tarifvertrag möglich (§ 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG)

Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden, dass die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend abgeändert werden.

Ausnahmen der Höchstarbeitszeit in der Pflege

Nachtarbeit

Von Nachtarbeit spricht man bei einer Tätigkeit in der Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr, wenn die Arbeit mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst (§ 2 Abs. 3, 4 ArbZG).

Für Nachtarbeit gibt es besondere arbeitszeitrechtliche Regelungen. So darf nach § 6 Abs. 2 ArbZG die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten.

Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 ArbZG innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Nach § 6 Abs. 5 der Vorschrift ist mangels tarifvertraglicher Ausgleichsregelungen dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder ein angemessener Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Sonntags und Feiertagsarbeit

Von der grundsätzlich verbotenen Sonntags- und Feiertagsarbeit (§ 9 ArbZG) macht § 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG für die Pflege eine Ausnahme. Nach dieser Vorschrift dürfen Arbeitnehmer in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Hinweis für die Praxis

Der Personaleinsatz beschränkt sich nicht auf den Umfang einer Minimalpflege. Vielmehr sind alle Pflegearbeiten nach „werktäglichem Standard“ erlaubt.

Den Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung regelt § 11 ArbZG:

Anpassung der Regelarbeitszeit

Damit können, soweit es für die Pflege von Personen relevant ist, die Regelungen u. a. zur Arbeitszeit und zur Ruhezeit „angepasst“ werden.

Praxishinweis

Es ist darauf zu achten, dass die gesetzlich vorgesehene Höchstarbeitszeit von 48 Stunden im Jahresdurchschnitt (Tarifverträge können längere Ausgleichszeiträume vorsehen) nicht überschritten wird.

Es gilt, dass die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden nur verlängert werden darf, wenn im unmittelbaren Anschluss eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

Beispiel: DRK-Reformtarifvertrag i. d. F. v. 22.02.2021

Auf der Grundlage dieser Ausnahmeregel finden sich z. B. im neuesten DRK-Reformtarifvertrag folgende, von den grundsätzlichen Arbeitszeitregeln abweichende Vereinbarungen:

§ 12 Abs. 6: Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf zwölf Stunden und durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig Arbeitsbereitschaft von mind. zwei Stunden täglich fällt.

§ 12 Abs. 4: Ausgleich für Arbeit an Feiertagen während der Woche bei Wechselschicht oder Schichtdienst: Verminderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit um ein Fünftel.

§ 12 Abs. 11: Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden (gilt nicht bei Wechsel- und Schichtarbeit).

§ 13: Bei Wechselschichtarbeit, mit regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit, darf ein Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden.

Tipps für die Praxis

Vermeiden Sie ungünstige Schichtwechsel. Bekanntermaßen bedeutet Schichtarbeit auf Dauer eine große Belastung für das Pflegepersonal. Diese sollte möglichst gering gehalten werden, was dadurch gelingt, dass Sie die Anordnung von Schichten und den Schichtwechsel möglichst schonend festlegen. Aus arbeitsmedizinischen Gründen haben sich vorwärts rotierende Schichten als günstig für Beschäftigte erwiesen. Das bedeutet, dass sie auf die Frühschicht die Spätschicht und dann die Nachtschicht folgen lassen sollten. Planen Sie für Ihre Pflegekräfte möglichst nicht mehr als drei aufeinanderfolgende Nachtschichten ein, da sich der menschliche Organismus schlecht an Nachtschichten gewöhnt.

Wie reagieren Sie, wenn sich eine Pflegekraft weigert, eine bestimmte Schicht zu übernehmen?

Bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages sollte mit dem neuen Mitarbeiter vereinbart worden sein, dass dieser in allen Schichten eingesetzt werden kann. Weigert sich dann eine Pflegekraft, eine bestimmte Schicht zu übernehmen, und droht sie, sich krankzuschreiben zu lassen, falls sie doch entgegen ihrem Wunsch eingeteilt wird, kann dieses Verhalten – u. U. nach einer vorherigen Abmahnung – im Wiederholungsfall mit einer fristlosen Kündigung geahndet werden (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 4. Mai 2021 – 5 Sa 319/20).

Vorschriften für besondere Personengruppen
Minderjährige Beschäftigte

Sondervorschriften bzgl. der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben für minderjährige Beschäftigte – einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten – beinhaltet das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

So dürfen Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG). Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche nach § 8 Abs. 2a JArbSchG an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

Beispiel

Eine 17-jährige Auszubildende arbeitet an zwei Tagen der Woche nur sechs Stunden. In diesem Fall darf sie an



Schichtarbeit bedeutet auf Dauer eine hohe Belastung für das Pflegepersonal.



Foto: africa-studio.com, Adobe Stock

Minderjährige Auszubildende

den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden. Es muss nur darauf geachtet werden, dass sie wöchentlich nicht mehr als 40 Stunden arbeitet.

Ergänzend regelt § 8 Abs. 2 JArbSchG folgendes:

Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei acht-einhalb Stunden nicht überschreiten.

Auch bezüglich der Pausen bestehen Sonderregeln für jugendliche Beschäftigte. Bei diesen müssen die Ruhepausen mindestens betragen:

Ruheräume speziell für Minderjährige

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
- 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Hierbei gilt als Ruhepause nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

Bitte beachten Sie zudem, dass die Ruhepausen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden müssen, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Praxishinweis

Richten Sie für Jugendliche möglichst Pausenräume ein. Nach § 11 Abs. 3 ArbSchG darf der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

Schwerbehinderte Beschäftigte

§ 207 SGB IX sieht vor, dass schwerbehinderte Menschen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden. Dabei versteht man unter „Mehrarbeit“ die über die normale gesetzliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit. Hierbei spielt die arbeits- bzw. tarifvertragliche vereinbarte Arbeitszeit des schwerbehinderten Beschäftigten keine Rolle.

Nach der Rechtsprechung sind Überstunden damit nur dann Mehrarbeit i. S. d. § 207 SGB IX, wenn durch ihre Ableistung die arbeitszeitrechtliche vorgesehene Acht-Stunden-Grenze überschritten wird (BAG, Urteil vom 21.11.2006 – 9 AZR 176/06).

Hinweis für die Praxis

§ 207 SGB IX beinhaltet kein Verbot der Mehrarbeit durch schwerbehinderte Beschäftigte. Diese können mithin selbst entscheiden, ob sie Freistellung von Mehrarbeit verlangen. Für dieses „Verlangen“ gibt es keine Formvorschrift, es sollte jedoch möglichst schriftlich erfolgen.

Rechtzeitige Erstellung von Schichtplänen

Eine gesetzliche Vorschrift, bis wann ein Dienstplan in zeitlicher Hinsicht aufgestellt werden muss, fehlt. Entsprechende Regelungen können in Arbeitsverträgen vereinbart werden. Auch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge können dies verbindlich festlegen.

Fehlt eine (tarif-) vertragliche Regelung, ist regelmäßig eine Ankündigungsfrist von mindestens vier Tagen einzuhalten. Hierzu wird die einem anderen Kontext geregelte Vorschrift des § 12 Abs. 2 TzBfG herangezogen.

Hinweis

In der Praxis gibt es in vielen Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern die Regelung, dass der Dienstplan spätestens vier Wochen vor Beginn des jeweiligen Monats „stehen“ muss.

Kurzfristige Dienstplanänderungen

Grundsätzlich sind Arbeitgeber an die von ihnen aufgestellten Dienstpläne gebunden, sobald sie diese ausgehängt haben. Durch unvorhersehbare Personalausfälle sind Personalverantwortliche aber oftmals gezwungen, diese kurzfristig zu ändern, um die pflegerische Versorgung sicherzustellen.

Kurzfristige Dienstplan- änderungen



Bei kurzfristigen Dienstplanänderungen müssen die Belange der Mitarbeiter im Vordergrund stehen.



Foto: Aleksandr Kolesnikov, Adobe Stock

Dies ist grundsätzlich nur im beiderseitigen Einvernehmen mit den betroffenen Beschäftigten möglich. Beschäftigte dürfen sich regelmäßig auf eine einmal erfolgte Einteilung für die Arbeit verlassen und müssen nicht kurzfristig für Kollegen einspringen.

Nach der Rechtsprechung muss der Arbeitgeber bei einer notwendigen Umstellung von Dienstplänen zwingend auf die Belange der betroffenen Mitarbeiter Rücksicht nehmen. Hierzu hat sich das ArbG Berlin mit Urteil vom 05.10.2012 – 28 Ca 10243/12 wie folgt geäußert:

„Hat der Arbeitgeber sein Recht auf Konkretisierung der zeitlichen Lage des Arbeitseinsatzes eines Teilzeitbeschäftigten (§ 106 Satz 1 GewO) per Dienstplan ausgeübt (hier: Einteilung zum Spätdienst), so kann er von seiner diesbezüglichen Leistungsbestimmung nicht ohne Rücksicht auf dessen Belange wieder einseitig abrücken (hier: Schichttausch zum Frühdienst). Er hat dem Adressaten gegenüber insbesondere eine den Umständen nach angemessene Ankündigungsfrist einzuhalten. Für die Bemessung dieser Frist kann im Grundsatz auf die Regelung des § 12 Abs. 2 TzBfG (vier Tage im Voraus) zurückgegriffen werden.“

Auch das Arbeitsgericht Frankfurt am Main geht mit Urteil vom 12.10.2005 – 22 Ca 3276/05 von einer vier-tägigen Ankündigungsfrist aus.

Es müssen also dringende betriebliche Gründe gegeben sein, dass ein einmal ausgehändigter Dienstplan noch-

mals umgestellt wird. Hierfür reicht ein allgemeiner Personal-mangel nicht aus, sondern es muss eine unvorhergesehene Notlage gegeben sein.

Hinweis

In Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen können für diesen Fall Regelungen aufgestellt werden. Wichtig sind vernünftige und für alle Beteiligten tragbare Absprachen, unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiter „aus dem Frei“ geholt werden dürfen. Auch sollte eine vertretbare Ankündigungsfrist für kurzfristige Dienstplanänderungen festgelegt werden.

Nach einer Entscheidung des BAG (Urteil vom 22.10.2002 – 3 AZR 40/02) ist eine Regelung zulässig, wonach kurzfristige Dienstplanänderungen seitens des Arbeitgebers nur gegen Zahlung einer zusätzlichen Vergütung vorgenommen werden können.

Beteiligung der Interessenvertretungen

Denken Sie bei der Erstellung von Dienstplänen an die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen.

Für den Betriebsrat ergibt sich ein Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Daraus folgt, dass dieser bei der Erstellung von Dienstplänen ein zwingendes Mitbestimmungsrecht hat. Dieses umfasst die zeitliche Lage der Schichten, einschließlich der Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu den Schichten (BAG, Urteil vom 5. Mai 2006 – 1 ABR 14/05).

Aus dem
„Frei“
holen

Regelungen zum Freizeitausgleich gehören in den Dienstplan.

Eine vergleichbare Regelung findet sich für Personalräte in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG bzw. den Vorschriften der entsprechenden Landesgesetze sowie für kirchliche Mitarbeitervertretungen in einschlägigen Vertretungsregelungen.

Sofern in der Pflegeeinrichtung eine Interessenvertretung besteht, wird diese ihr Beteiligungsrecht regelmäßig in der Weise ausüben, dass die Grundlagen für die Dienstplanerstellung in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung festgelegt und die einzelnen Dienstpläne dann regelmäßig von dieser „abgesegnet“ werden.

Mitbestimmungspflichtig sind hierbei insbesondere folgende Regelungen:

- die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes
- die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen
- Ableistung von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Regelungen zu evtl. zu leistenden Überstunden bzw. zu Rufbereitschaft
- Aufstellung der regelmäßigen Dienstpläne
- u. U. Festlegung bestimmter Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit, Jobsharing etc.

Mindestinhalt eines Dienstplanes

Es gibt keine gesetzliche Regelung, welche den Mindestinhalt von Dienstplänen festlegt.

Regelmäßig sollten aber zumindest folgende Angaben enthalten sein:

- Name des Mitarbeiters
- Funktion und Qualifikation
- Soll-Arbeitszeit (Schichtform oder geplante Arbeitszeit)
- Ist-Arbeitszeit (tatsächliche Schichtform oder gearbeitete Zeit): Dazu gehört neben der Regelarbeitszeit auch zusätzliche Arbeit (insbesondere Überstunden, Mehrarbeitsstunden, Bereitschaftsdienste, Inanspruchnahme des Rufdienstes)
- Ausgleichszeiten für Sonderarbeit (z.B. Freizeitausgleich für Sonntagsarbeit oder Ruhezeitverkürzung)
- Name und Unterschrift des Dienstplaners
- Erstellungsdaten bzw. Datum der Bekanntgabe
- Datum des Inkrafttretens (vgl. hierzu Siefarth Arbeitsrecht in der Pflege, 1. Aufl. 2020, Stichwort „Dienstplangestaltung“ Tabelle Nr. 26).

Tipp für die Praxis

Neben der händischen Erstellung von Dienstplänen – z. B. in Form einer Exceltabelle – können Pflegeeinrichtungen auch auf ein großes Angebot entsprechender Software-Programme für die Erstellung digitaler Dienstpläne zurückgreifen (vgl. hierzu den Beitrag von Frau Cylia Messer in diesem Heft).



Foto: Robert Kneschke, Adobe Stock