

Antrag zur Ergänzung des § 16 AVR. Bayern - Holen aus dem Frei wird eingefügt

In § 16 AVR. Bayern wird der Absatz 7 ergänzt:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Dienstplan arbeiten, dort im Frei geplant sind, erhalten zusätzlich zur Gutschrift aller geleisteten Dienste auf dem Arbeitszeitkonto 80,00 € brutto für jede freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten. Dieser Betrag ist mit dem monatlichen Entgelt abzurechnen.

Eine freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten nach Satz 1 ist gegeben, wenn die Änderung des Dienstplanes weniger als 96 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers vereinbart wird.

Werden außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit Arbeitsstunden geleistet, die nicht spätestens am Vortag angeordnet wurden, so gilt auch die für die Zu- und Abfahrt zur und von der Arbeitsstelle erforderliche Zeit als Arbeitszeit. Insgesamt ist jedoch mindestens eine Arbeitsstunde anzusetzen. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 2 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Des Weiteren können bessere Regelungen und die Art der Durchführung durch Dienstvereinbarung vereinbart werden.

Die Dienstvereinbarung muss dabei folgenden Mindestinhalt haben:

- a) Eine Regelung, dass für jede kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ein zusätzliches Entgelt zu dem ohnehin geschuldeten Entgelt gezahlt wird, wobei dieses Entgelt 80 Euro pro zusätzlichen Dienst nach Ziffer 2 nicht unterschreiten darf.
- b) Der Hinweis, dass die kurzfristige freiwillige Übernahme nicht für die Mitarbeitenden verpflichtend ist.“

In diesem Zusammenhang muss der **§ 16 Abs. 6a S. 4** ebenfalls angepasst werden:

- Bisher:

„Liegen dienstliche bzw. betriebliche Gründe vor, so kann der Dienstplan vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin im Benehmen mit dem betroffenen Dienstnehmer/der betroffenen Dienstnehmerin geändert werden.“

- Änderungsvorschlag:

„Liegen dienstliche bzw. betriebliche Gründe vor, so kann der Dienstplan vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin im Benehmen mit dem betroffenen Dienstnehmer/der betroffenen Dienstnehmerin geändert werden. Ist die Änderungsfrist kürzer als 96 Stunden

(es gilt die Bekanntgabe beim Dienstnehmer/bei der Dienstnehmerin) muss Einvernehmen hergestellt werden.“

Begründung:

Mitarbeitende die in einem Dienstplan und insbesondere die, die in einem Schichtplan arbeiten, sind häufig starken psychischen Belastungen ausgesetzt (siehe Umfrage von Ver.Di* und anderen). Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist oft nur schwer zu erreichen da die Planbarkeit des privaten Lebens durch dienstliche Vorgaben eingeschränkt wird.

*Umfrage Ver.Di: Für etwa zwei von drei Pflegekräften ist das Einspringen eine Belastung, weil es das Privatleben unplanbar macht (65 Prozent), Freizeit verloren geht (62,9 Prozent) und dadurch Zeit für Erholung fehlt (66,5 Prozent). 85 Prozent springen ein, weil sie sich unter Druck fühlen, ihr Team nicht hängen zu lassen.

Der Dienstgeber hat mit der Veröffentlichung des Sollplans sein Direktionsrecht rechtsverbindlich und rechtswirksam ausgeübt (§ 106 GewO; §§ 315ff. BGB; BAG, Urteil vom 23.09.2004, 6 AZR 567/03). Deshalb darf der Arbeitgeber den Sollplan nicht einseitig ändern.

Grundsätzlich ist niemand verpflichtet, während seiner Freizeit erreichbar zu sein, schon gar nicht, spontan und außerhalb des geplanten Dienstes, in den Betrieb zu kommen. Es gibt dazu keine rechtliche Grundlage. Ausnahmen sind im Arbeitszeitgesetz unter dem § 14 beschrieben und beziehen sich auf vorübergehende Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen

Abweichend vom ursprünglichen Schichtplan können Änderungen angeordnet werden, wenn die Anordnung der Änderung einen gewissen Vorlauf besitzt. Damit noch von einer geplanten Änderung die Rede sein kann, sollte nach dem Inhalt der Dienstvereinbarung eine Ankündigungsfrist von bis zu 4 Tagen (vgl. TzBfG § 12 „Arbeit auf Abruf“) vorgesehen sein. Es reicht nach der Rechtsprechung des BAG jedenfalls nicht aus, wenn die Änderung der Arbeitszeit (hier Freizeitausgleich) am Vortag zwischen 15 und 17 Uhr für den folgenden Tag angeordnet wird.[1] Entsprechendes muss für eine Änderung des Schichtplans, im Falle des „Holen aus dem Frei“ gelten.

Verstärkt wird die Sachlage durch die aktuelle Rechtsprechung. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Thüringen vom 16.05.2018 (Az.: 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17) nimmt hier Bezug auf die DSGVO. Hier wird, die Herausgabe der privaten Handynummer als erheblicher Eingriff in die informationelle Selbstbestimmung eines Mitarbeiters beschrieben. Weiterhin heißt es, der Prozess der beiderseitigen Interessenabwägung müsse ergeben, dass der Eingriff angemessen sei. Vom Gericht wird angeführt, dass eine Pflicht zur Offenbarung der privaten Mobilfunknummer besonders tief in die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers eingreife. Denn dieser könne sich dem Arbeitgeber aufgrund der möglichen, ständigen Erreichbarkeit ohne Rechtfertigungsdruck nicht mehr entziehen. Im Ergebnis sei es ihm deshalb nicht mehr möglich, zur Ruhe zu kommen. Auf die tatsächliche Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitnehmer kontaktiert und im Notfall herangezogen wird, käme es hingegen nicht an.