

Rechtssichere Dienstplangestaltung

Zwischen Recht, Realität und Gesundheitsmanagement Die Dienstplanung im stationären Bereich von Krankenhäusern ist ohne Zweifel ein Spagat. Dennoch sorgt Rechtssicherheit in der Anwendung für Stabilität auf beiden Seiten.

Arbeitgeber können auf rechtliche Veränderungen bzw. Rechtsprechung reagieren, indem sie sich mit ihren Arbeitszeitmodellen kritisch auseinandersetzen und gleichzeitig mit den Mitarbeitern und Mitarbeitervertretungen nach Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb des rechtlichen Rahmens suchen. Eine gute Work-Life-Balance wirkt sich unmittelbar auf die Gesundheit aus, damit auf Krankheitsquote und Wirtschaftlichkeit.

Die Situation kennt jeder im stationären Bereich: Der Dienstplan ist bekanntgegeben, plötzlich geht eine Krankmeldung ein. Wenn sich zeigt, dass ein notwendiger Ersatz kurzfristig auch aufgrund des strukturellen Personalmangels nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber die Verantwortung jedoch nicht allein dem Dienstplaner übertragen.

„Holen aus dem Frei“

Ein Aspekt, der von Pflegefachkräften immer wieder ins Spiel gebracht wird, ist der der Planungsunsicherheit. Das Schlagwort „Holen aus dem Frei“ beschreibt die Situation der Kollegen. Arbeitgeber, die erwarten, dass Mitarbeiter ständig und kurzfristig „einspringen“ und dabei auch noch suggerieren, es gäbe eine entsprechende „Dienstpflicht“, die es eben nicht gibt, tragen die Verantwortung für hohe Ausfallzeiten und/oder Gefährdungsanzeigen, Stationsschließungen, weil Mindestbesetzungen und Standards nicht mehr einzuhalten sind.

Dienstplan als Führungsinstrument

Der Dienstplan ist Element einer funktionierenden Arbeitsorganisation, bietet mit einem guten EDV-gestützten System auch sinnvolle Auswertungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber im Rahmen des Personalcontrollings und ist gleichzeitig Führungsinstrument. Daher braucht es an dieser Stelle Persönlichkeiten. Es ist Aufgabe der Führung/des Dienstplaners, „aus wenig viel“ zu machen und mit Fingerspitzengefühl den unterschiedlichen Bedürfnissen und Anforderungen der Kollegen, der Patienten, der Behörden und des Arbeitgebers gerecht zu werden. Als Führungskraft kann dies der Dienstplaner nur, wenn er zum einen seinen eigenen (rechtlichen) Rahmen kennt und zum anderen die Bedürfnisse der Kollegen nach langfristiger Planung berücksichtigt. Hier gewinnen sogenannte Wunschdienstpläne mit Vorgaben, kombiniert mit zeitlich über-

schaubaren, von allen Mitarbeitern getragenen Stand-By-Diensten („Kurzbereitschaft“) oder Pool-Lösungen im Wechsel in größeren Einrichtungen, die gleichermaßen von allen und nicht nur einzelnen Mitarbeitern mitgetragen werden, in der Praxis an Bedeutung. Die Einführung eines „Flexi-Bonus“, der zunehmend Gegenstand von Betriebsvereinbarungen wird, kann dabei ergänzend neben den klassischen Modellen der Bereitschaft und Rufbereitschaft ein finanzieller Anreiz für einen kurzfristigen Einsatz sein. Der Einsatz von selbstständigen Pflegekräften/Honorarkräften wurde vor dem Hintergrund der Weisungsgebundenheit von der Rentenversicherung immer kritisch gesehen. Nach den Urteilen des Bundessozialgerichts (BSG) vom 4.6.2019 werden die Einrichtungen nun von einer grundsätzlichen Weisungsgebundenheit und damit Sozialversicherungspflicht von Honorarärzten und Honorarpflegekräften ausgehen müssen. Auch das „Genossenschaftsmodell“ dürfte wegen der Gefahr der illegalen Arbeitnehmerüberlassung keine Option sein.

Welche Rechtsquellen muss der Dienstplaner kennen?

Die Betriebspartner sollten in größeren Abständen in Form von interdisziplinär besetzten Arbeitsgruppen in Klausur gehen, um die Modelle zu überdenken und gegebenenfalls mit Arbeitszeitberatern neu zu denken. Betriebs- und Dienstvereinbarungen stehen dann erst ganz am Ende des Diskussions- und Beratungsprozesses.

Welche Rechtsquellen muss der Dienstplaner kennen? Die Antwort ist kurz: alle! Betriebs- und Personalräte kennen die sogenannte Normenpyramide (**Abb. 1**). Der Rahmen, das Zusammenspiel zwischen den Rechtsquellen, wird insbesondere durch das Rangprinzip bestimmt. Auf den Punkt gebracht: kein Arbeitsvertrag, keine Betriebs- und Dienstvereinbarung darf gegen den Tarifvertrag, gegen das Arbeitszeitgesetz, das Grundgesetz, Europarecht verstoßen. Der Dienstplaner muss sich dabei sowohl in die zentralen Vorschriften seines Tarifvertrages einarbeiten als auch die Betriebs- und Dienstvereinbarungen im Detail kennen.

Aktuelle Rechtsprechung

Darüber hinaus ist die aktuelle Rechtsprechung zu verfolgen. So hat das Urteil des EuGH vom 21.02.2018 für Aufruhr gesorgt, weil es fälschlicherweise so dargestellt wurde, als handele es sich bei

Rufbereitschaft um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Dabei wurde nur klargestellt, was von der deutschen Rechtsprechung so vertreten wurde: wenn ein Arbeitgeber erwartet, dass ein Arbeitnehmer innerhalb von 8 min am Einsatzort ist, handelt es sich nicht mehr im Rufbereitschaft. Aktuell ist davon auszugehen, dass bei Rufbereitschaft eine Reaktionszeitvorgabe zwischen 30 und 45 min rechtmäßig ist. Aus der letzten Zeit ist weiter insbesondere das Urteil des EuGH vom 14.5.2019 zu erwähnen, das zur Bestimmung der Arbeitszeit, Überstunden und Ruhezeiten die Arbeitgeber verpflichtet, ein „System“ (ein Verfahren) der Arbeitszeiterfassung einzurichten. Dies geht über die bisherige Regelung des § 16 Abs. 2 ArbZG hinaus, wird aber für den dienstplangeführten Bereich regelmäßig ohnehin schon geführt, häufig in Kombination mit Arbeitszeitkonten. Schließlich ist noch der Beschluss des LAG Schleswig-Holstein vom 25.4.2018 wichtig. Das LAG hat anders als das ArbG Kiel festgestellt, dass der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm § ArbSchG bei der Mindestbesetzung hat. Das BAG hat nun zwar dem Antrag einer Arbeitgeberin, mit dem diese einen Einigungsstellenspruch über Mindestbesetzungen im Pflegedienst einer Klinik angefochten hat, stattgegeben, ohne jedoch über die Zulässigkeit von Regelungen zur Mindestbesetzung in Betriebsvereinbarungen zu entscheiden. Damit bleibt die eigentliche Streitfrage offen (BAG 19.11.19).

Allein diese Urteile zeigen, dass es die Aufgabe des Arbeitgebers ist, seine Dienstplanner über aktuelle Urteile zu informieren, die im dienstplangeführten Bereich von Bedeutung sind.

Bundesgesetzliche Regelungen

In der betrieblichen Praxis spielt neben den in der Normenpyramide genannten Gesetzen insbesondere der § 7 ArbZG mit seinen umfangreichen Ausnahmeregelungen eine zentrale Rolle:

Er ermöglicht dabei in sogenannten Öffnungsklauseln in Tarifverträgen eine Verlängerung von Arbeitszeiten (Mehrarbeit, Überstunden). Die konkrete Ausgestaltung der Dienstplanung obliegt dann wiederum den Betriebspartnern, die das Genehmigungsverfahren transparent und praxisnah formulieren sollten.

In solchen Vereinbarungen können Fristen aller Art, evtl. auch Eil- und Notfälle betriebsbezogen konkret benannt und Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalrat so beschrieben werden, dass auch der Dienstplanner weiß, wie mit der Dienstplanänderung individuellrechtlich im Rahmen des Direktionsrechts und des billigen Ermessens nach § 315 BGB sowie kollektivrechtlich in der Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG) umzugehen ist. Gegebenenfalls kommen in bestimmten Fällen auch nur Informationsrechte in Betracht. Hier können Betriebs- und Dienstvereinbarungen für Klarheit des Genehmigungsprozesses sorgen. Der Auseinandersetzung mit der sogenannten Mindestankündigungsfrist bei kurzfristigem Einspringen, die in Anlehnung an § 12 Abs. 2 TzBfG bei vier Tagen anzusetzen sein dürfte, und der Antwort darauf mit ergänzenden Arbeitszeitmodellen oder Anreizen kommt dabei zentrale Bedeutung zu.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Deutlich wird dabei zunehmend auch der Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Den Betriebspartnern sollte der regelmäßig veröffentlichte Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Ar-

Abb. 1: Die sogenannte Normenpyramide



beitsschutz und Arbeitsmedizin eine Pflichtlektüre sein. Neben den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über menschengerechte Gestaltung der Arbeit (§ 6 ArbZG) ist auch die Auseinandersetzung mit der chronobiologischen Arbeitsgestaltung sowie mit der altersgerechten Schichtplanung mit beispielsweise zusätzlichen Pausen sinnvoll. Auch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erstreckt sich auf den Faktor Arbeitszeit. Hier können Betriebs- und Personalräte einen weiteren Schwerpunkt ihrer Arbeit setzen.

Dies macht deutlich, wie anspruchsvoll die Tätigkeit ist – als wären die Berechnung und die EDV nicht schon schwierig genug. Es liegt auf der Hand, dass Arbeitgeber ihre Dienstplanner entsprechend schulen lassen sollten.

Betriebs- und praxisnahe Lösungen – ein Ausblick

Neben dem Tarifrecht bietet das Betriebs- und Personalvertretungsrecht den Betriebspartnern ausreichend Gestaltungsmöglichkeiten, um betriebs- und praxisnahe Lösungen zu finden, die die Arbeitsbedingungen und die Zusammenarbeit im Team verbessern. Die inhaltliche Verknüpfung mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt auf der Hand. Mehr Planungssicherheit verbessert die Zufriedenheit der Mitarbeiter und damit die Attraktivität eines Berufes. ►►



Christina Wiebelitz-Spangenberg

Rechtsanwältin, Betriebswirtin (EBW)
NLP-Master (DVNLP), Mediatorin
Lehrbeauftragte an der Hochschule
Fresenius
www.kanzlei-wiebelitz-spangenberg.de