



FOTO: © JPCASALS - FOTOLIA.COM

# Müssen Pflegekräfte kurzfristig einspringen?

DIE HÄUFIG ÄUSSERST KNAPPEN PERSONALRESSOURCEN BEI AMBULANTEN DIENSTEN LASSEN BEI ERKRANKUNGEN KAUM SPIELRAUM. DIE VERANTWORTLICHE PFLEGEFACHKRAFT IST IN DER REGEL DARAUF ANGEWIESEN, KURZFRISTIG FÜR ERSATZ ZU SORGEN. DABEI IST IN JEDEM FALL DAS ARBEITSZEITGESETZ ZU BEACHTEN.

Von Alexander Wischnewski

**D**ürfen Pflegedienste Mitarbeiter dazu verpflichtet, bei Engpässen kurzfristig einzuspringen? Was ist bei Dienst- beziehungsweise Tourenplanänderungen zu beachten? Inwiefern muss der Betriebsrat mit eingeschaltet werden? Können Betriebsvereinbarungen das Problem lösen? Diese Fragen sorgen in der täglichen Praxis häufig für kontroverse Diskussionen.

## KURZFRISTIGE DIENSTPLANÄNDERUNGEN SIND ZULÄSSIG

Der Arbeitgeber ist nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) berechtigt, die Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen festzulegen. Hiervon sind auch kurzfristige Dienst- beziehungsweise Tourenplanänderungen erfasst. Entgegen weitverbreiteter Auffassung muss eine derartige Änderung auch keineswegs immer vier Tage vorher angekündigt werden. Zwar regelt § 12 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), dass ein Arbeitnehmer nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im

Voraus mitteilt. Die Norm gilt aber nur für die regelmäßige Arbeitszeit. Wird ein Mitarbeiter jedoch plötzlich krank und muss kurzfristig für Ersatz gesorgt werden, stellen die von der Vertretung geleisteten Arbeiten in der Regel Überstunden dar, welche nicht unter § 12 Abs. 3 TzBfG fallen. Darüber hinaus gilt § 12 TzBfG ohnehin nur für Teilzeitbeschäftigte.

In jedem Fall ist bei kurzfristigen Dienstplanänderungen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu beachten. Insbesondere müssen die gesetzlichen Ruhezeiten, Pausenzeiten und Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Erfolgt dies nicht, drohen unter anderem hohe Bußgelder.

## VERTRETUNGSDIENSTPLAN ALS LÖSUNG?

Pflegedienste stehen häufig vor dem Problem, dass Mitarbeiter in ihrer Freizeit erst gar nicht ans Telefon gehen, wenn der Arbeitgeber anruft. Hierzu sind sie auch nicht verpflichtet. Die Problematik kann jedoch durch Vertretungsdienstpläne gelöst werden. So ist es durchaus zulässig, einen zusätzlichen Dienstplan zu erstellen, in dem genau geregelt ist, wer zu welchen Zeiten bei möglichen Erkrankungen als Vertretung einspringen muss. Der in dem Vertretungsdienstplan eingeteilte Mitarbeiter hat zwar frei, muss jedoch für seine Erreichbarkeit sorgen. Darüber hinaus darf er sich nur an Orten aufhalten, von denen aus er in angemessener Zeit die Einrichtung erreichen kann. Rechtlich ist dies als Rufbereitschaft zu qualifizieren.

Im außertariflichen Bereich muss bei entsprechender arbeitsvertraglicher Gestaltung die Rufbereitschaft nicht einmal zusätzlich vergütet werden. Erforderlich ist lediglich, dass im Arbeitsvertrag angegeben ist, wie viele Tage Rufbereitschaft im Monat maximal zu leisten sind und wie hoch die in der normalen Grundvergütung rechnerisch enthaltene Ruf-

## PRAXIS-TIPP

Grundsätzlich müssen Pflegekräfte bei Engpässen auch kurzfristig einspringen. Um die Erreichbarkeit sicherzustellen, sind nicht tarifgebundene Träger gut beraten, neben dem normalen Dienstplan einen Vertretungsdienstplan zu erstellen.

Existiert ein Betriebsrat, sollte mit diesem eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, die den Arbeitgeber ermächtigt, den Dienstplan in Eilfällen auch ohne vorhergehende Zustimmung des Betriebsrates zu ändern.

bereitschaftspauschale ist. Im Geltungsbereich von Tarifverträgen oder Arbeitsvertragsrichtlinien entstehen dagegen erhebliche Zusatzkosten, was das Modell für die betroffenen Träger kaum interessant macht.

### **BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATS**

Nach § 87 BetrVG müssen nicht nur die Dienstpläne selbst, sondern auch deren Änderungen vor der Umsetzung vom Betriebsrat genehmigt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen klargestellt, dass hiervon auch in Eilfällen keine Ausnahme gemacht werden darf. Dies führt zu dem vollkommen absurden und unpraktikablen Ergebnis, dass der Betriebsrat auch bei kurzfristigem Vertretungsbedarf erst seine Zustimmung erteilen muss, bevor ein Arbeitnehmer als Krankheitsvertretung eingesetzt werden darf.

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung, was in der Praxis kaum vermeidbar ist, drohen gefährliche arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie Einigungsstelle, Arbeitsgerichtsverfahren oder sogar Ordnungsgelder. Die hieraus resultierenden Risiken können lediglich

durch schriftliche Betriebsvereinbarungen beseitigt werden, in denen der Arbeitgeber ausdrücklich ermächtigt wird, bei kurzfristigem Vertretungsbedarf auch ohne vorhergehende Zustimmung des Betriebsrats für Ersatz zu sorgen. Allein die stillschweigende Duldung oder nachträgliche Genehmigung durch den Betriebsrat reicht dagegen nicht aus.



#### **ALEXANDER WISCHNEWSKI**

- > Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Iffland Wischnewski, Darmstadt
- > E-Mail: [info@iffland-wischnewski.de](mailto:info@iffland-wischnewski.de)