

## Was gilt eigentlich und wo steht das? - Das aktuelle Serien-Update - Teil 4

Vor 8 Jahre hatte bereits eine dreiteilige Serie hier in PDL Praxis diesen Titel. Es ging um die Frage, welche Gesetzestexte und Inhalte sind gerade aktuell und vor allem: wo sind sie zu finden. Nachdem sich vieles geändert hat (sei es bei den Gesetzen, aber auch durch das Internet etc.) ist es Zeit, dieses Serie zu aktualisieren.

### Personalfragen

Im Alltag hat man mit Personalrechtsfragen eigentlich scheinbar wenig zu tun, da ja alles über die Personalabteilung und die Arbeitsverträge geregelt sein sollte. Trotzdem gibt es auch für den Alltag, insbesondere für die Einsatzplanung einige Grundlagen, die man kennen muss.

### Das Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz regelt die Pausenregelung und die Höchstarbeitszeiten sowie die daraus resultierenden Ruhezeiten. Die wichtigsten Punkte für die Praxis

- Pausen im Umfang von 30 Minuten müssen nach 6 Stunden in jedem Fall gemacht werden: sie müssen also in der Einsatzplanung geplant und tatsächlich auch vom Mitarbeiter genommen (eingehalten) werden.
- Die Arbeitsunterbrechung (Ruhezeit vom Ende des Dienstes bis zum Beginn des nächsten Dienstes) muss mindestens 11 Stunden betragen, eine kürzere Ruhezeit von 10 Stunden ist nur dann möglich, wenn diese jeweils innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird.
- Nachtarbeit ist von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Bei arbeitsmedizinischer Feststellung muss eine Befreiung von der Nachtarbeit erfolgen.
- Die Kürzung der Ruhezeit durch Einsätze während einer Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, kann zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

Abweichungen von diesen Regelungen sind im Rahmen von Tarifverträgen möglich, solange der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter gewährleistet ist.

Auch die Sonn- und Feiertagsarbeit ist durch das Arbeitszeitgesetz geregelt:

- Mindestens 15 Sonntage müssen im Jahr arbeitsfrei bleiben. Wenn Mitarbeiter an einem Sonntag arbeiten ist der Ausgleich über einen Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen zu gewährleisten; bei Feiertagen kann der Ausgleich innerhalb von 8 Wochen erfolgen.
- Durch Tarifvertrag kann abweichend die Zahl der freien Sonntage auf bis zu 10 reduziert werden.

Das Arbeitszeitgesetz gehört zu den sogenannten aushangspflichtigen Gesetzen, es muss also in jedem Pflegedienst aktuell vorhanden und jedem Mitarbeiter zugänglich sein.

### Das Teilzeit- und Befristungsgesetz

Ein in der Praxis weiteres wichtiges Gesetz ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das im Prinzip für alle Mitarbeiter gilt, die nicht in Vollzeit beschäftigt sind. Es regelt nicht nur den Anspruch auf Teilzeit, sondern verbietet auch die Diskriminierung wegen Teilzeit! Ganz praktisch heißt das: ein teilzeitbeschäftigter oder befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf ohne sachliche (also inhaltliche) Grundlage weder schlechter bezahlt noch anders behandelt werden als ein Vollzeitmitarbeiter. Das gilt auch für Mitarbeiter, die nur geringfügig beschäftigt werden, beispielsweise als Aushilfen am Wochenende. Der Mitarbeiter hat folglich auch die gleichen Rechte in Bezug auf die Teilnahme an Fortbildungen etc. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist auch die Arbeit auf Abruf (auch kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, KAPOVAZ genannt) geregelt: Hier steht die tägliche Arbeitszeit

nicht genau fest, sie wird kurzfristig abgerufen. Aber für den Abruf gelten klare Grenzen und Spielregeln:

- Es muss eine Mindestarbeitszeit vereinbart sein, die Untergrenze sind 10 Stunden wöchentlich bzw. 3 Stunden täglich.
- Die Arbeitszeit kann schwanken, allerdings nicht mehr als 25 % nach oben (Mehrarbeit) oder 20 % nach unten (Minderarbeit).
- Die genaue Lage der Arbeit (also von wann bis wann) ist 4 Werktage im Voraus mitzuteilen

### Das Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz soll werdende und stillende bzw. nicht stillende Mütter vor ungesunder Beschäftigung schützen. Folgende Punkte sind im Wesentlichen zu beachten:

- Werdende Mütter sollen den Arbeitgeber über die Schwangerschaft und den Entbindungstermin informieren, nur ab dann kann der Arbeitgeber reagieren.
- Aufgrund ärztlichen Zeugnisses sind Beschäftigungsverbote möglich.
- Werdende Mütter dürfen keine schweren körperlichen Arbeiten verrichten oder gefährlichen Stoffen ausgesetzt werden.
- Werdende Mütter dürfen keine Mehrarbeit über 40 Stunden (pro Woche) hinaus leisten.
- Über die Umlage 2 (U2) werden Arbeitgebern die Kosten von der zuständigen Krankenkasse erstattet, die durch Mutterschaftsgeld bzw. Beschäftigungsverbote entstehen.

### Das Jugendarbeitsschutzgesetz

Da auch ambulante Pflegedienste zunehmend Ausbildungsplätze anbieten, sind evtl. auch die Regelungen des

Jugendarbeitsschutzgesetzes (für Jugendliche von 15 bis 18 Jahren) zu beachten.

Insbesondere sind das:

- Arbeitszeit nicht mehr als 8 Stunden pro Tag
- Pausen von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden, von 60 Minuten bei einer Arbeitszeit über 6 Stunden
- Nicht mehr als 5 Tage hintereinander zu beschäftigen
- Arbeitszeit nur von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr
- Bei Samstags- und Sonntagsarbeit Ausgleich in der nächsten Woche

#### Tipp:

Räumen Sie alle Gesetzestexte und Bücher ins Archiv, die sich noch auf alle Gesetzesstände beziehen. Aktualisieren Sie Ihr Literaturverzeichnis und laden Sie alle relevanten Gesetze (z.B. aus dem Internet) auf Ihren Rechner. So können Sie jederzeit schnell nachsehen, was wirklich im Gesetz oder Richtlinie steht! Oftmals hilft der Originaltext schon sehr viel weiter!

**Literaturtipp Arbeitsrecht:** Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zu allen Themen Broschüren heraus gegeben, die man sich auf der Internetseite des Ministeriums ([www.bmas.de](http://www.bmas.de)) downloaden oder bestellen kann.

#### Veröffentlicht in:

PDL Praxis, Häusliche Pflege,  
Ausgabe 05/2014

© **Andreas Heiber**

**System & Praxis Andreas Heiber**

Platzstraße 49a, 33611 Bielefeld

Tel. 0521/801 8247, Fax: 0521/801 8248

E-Mail: [info.heiber@SysPra.de](mailto:info.heiber@SysPra.de);

[www.SysPra.de](http://www.SysPra.de)