



Freizeitbeschäftigung „Arbeit“?

In vielen Kliniken und Pflegeeinrichtungen kommt es aufgrund von Sparmaßnahmen immer wieder zu personellen Engpässen. Diese Engpässe werden dadurch ausgeglichen, dass Mitarbeiter aus ihrer wohlverdienten Freizeit geholt werden. Viele folgen den Arbeitsaufrufen ihrer Vorgesetzten, obwohl sie eine Ruhepause nötig hätten, da sie arbeitsrechtliche Konsequenzen fürchten.

Arbeitsverpflichtung und Direktionsrecht

Der Beschäftigte schuldet im Allgemeinen nur die Arbeitsleistung während der Regelarbeitszeit. Die Regelarbeitszeit ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, die in einem Tarifvertrag oder im individuellen Arbeitsvertrag vereinbart wurde – unter Umständen plus Rufbereitschaft und / oder Bereitschaftsdienst. Der Arbeitgeber hat ein Direktionsrecht, durch das er die Arbeitspflicht des Beschäftigten in den vom Tarifvertrag / Arbeitsvertrag gezogenen Grenzen nach Zeit, Ort und Art der Arbeitsleistung konkretisieren kann. Durch Festlegung der Arbeitszeiten in Dienstplänen wird dieses Direktionsrecht ausgeübt. Ein darüber hinaus gehendes Direktionsrecht, das sich auch auf die Freizeit erstreckt, besteht nicht. Außerhalb seiner festgelegten Arbeitszeit hat der Beschäftigte Ruhezeit gemäß § 5 Arbeitszeitgesetz, das heißt er hat Freizeit. Innerhalb dieser Zeit kann der Arbeitgeber nicht über die Verfügbarkeit des Beschäftigten bestimmen.

Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Ein Direktionsrecht stünde ihm lediglich im Rahmen einer angeordneten Rufbereitschaft oder eines Bereitschaftsdienstes zu. Sowohl der TV-L als auch der TVöD stellen die Mittel des Bereitschaftsdienstes (§ 7 Abs. 3 TVöD / TV-L) und der Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 4 TVöD / TV-L) bereit, um einen reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse in den Betrieben zu gewährleisten.

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich der Beschäftigte auf Anweisung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Für die Rufbereitschaft gilt Ähnliches, nur dass der Beschäftigte seinen Aufenthaltsort frei wählen kann. Er muss aber gewährleisten innerhalb einer angemessenen Zeit die Arbeit aufnehmen zu können. Die Zeit der Rufbereitschaft gilt als Ruhezeit.

Der Beschäftigte ist nicht verpflichtet außerhalb der Rufbereitschaft oder des Bereitschaftsdienstes auf „Zuruf“ seines Arbeitgebers zu arbeiten.

Anrufung im Bedarfsfall

Neben den eben genannten Instrumenten gibt es auch die so genannte „Anrufung im Bedarfsfall“. Hierbei handelt es sich um vom Arbeitgeber, innerhalb seines Direktionsrechts liegende, angeordnete Überstunden (§ 7 Abs. 6, 7 TV-L / TVöD). Die Anordnung von Überstunden unterliegt den Grenzen der Mitbestimmung. Sie ist zumindest hinsichtlich der zeitlichen Lage mitbestimmungspflichtig gemäß § 75 Abs. 3

Bundespersonalvertretungsgesetz (oder der entsprechenden Landesvorschrift) beziehungsweise § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz. Bei der Anordnung von Überstunden hat der Arbeitgeber eine angemessene Ankündigungsfrist zu wahren, damit sich der Beschäftigte auf die außergewöhnliche Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft einstellen kann. Ruft der Arbeitgeber den Beschäftigten zur Arbeit in seiner Freizeit heran, handelt es sich dabei also um Überstunden. Sind diese nicht vorher angekündigt und / oder mit dem Personal- / Betriebsrat abgesprochen, so handelt es sich um unzulässige Überstunden. Unzulässige Überstunden kann der Arbeitnehmer verweigern, ohne dass hierfür eine Abmahnung oder Kündigung seitens des Arbeitgebers ausgesprochen werden kann.

Ausnahmen

Ausnahmsweise dürfen Überstunden ohne Rücksicht auf die Mitbestimmungsregelungen des BPersVG / BetrVG bei Not- und Katastrophenfällen angeordnet werden. Not- und Katastrophenfälle sind dadurch gekennzeichnet, dass sie unvorhersehbar auftreten und einer vorherigen Regelungsmöglichkeit entzogen sind. Notfälle liegen nicht schon dann vor, wenn die Arbeitsschicht unterbesetzt ist. Denn dies stellt im Regelfall ein Organisationsverschulden des Arbeitgebers dar, welches nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen darf. Das Risiko, bei Personalausfall schnell für Ersatz sorgen zu müssen, ist ein wirtschaftliches Risiko des Arbeitgebers. Jedes moderne Unternehmen, dazu gehören auch Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, muss sich mit dieser Problematik auseinandersetzen und geeignete Arbeitszeitmodelle entwickeln, die solche Fälle berücksichtigen. Eine Argumentation gegen entsprechende Modelle, die sich dabei nur auf die reinen Kosten bezieht, ist rechtlich und sachlich nicht zu akzeptieren. Insbesondere deshalb nicht, weil die „Dienstverpflichtung“ ein gravierender Eingriff in die selbstbestimmte Freizeitgestaltung der Beschäftigten ist.

Fazit

Nur in Ausnahmesituationen oder auf besondere Anordnung ist der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, in seiner Freizeit dem Ruf des Arbeitgebers an den Arbeitsplatz zu folgen. Die Freizeit dient in erster Linie der Erholung der Beschäftigten. Der Arbeitgeber sollte auf erholte Mitarbeiter Wert legen, denn in der Regel leisten diese die bessere Arbeit.