

Ausgabe 5/2023 vom 17. März 2023

EuGH zu täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten - Auswirkungen auf die Dienstplanung?

Stellungnahme des bpa Arbeitgeberverbandes zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Neuer Entwurf Hinweisgeberschutzgesetz - Belastungen für Arbeitgeber bleiben hoch



EuGH zu täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten - Auswirkungen auf die Dienstplanung?

Tägliche und wöchentliche Ruhezeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen sich gemäß EU-Richtlinie nicht überschneiden, betont der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem aktuellen Urteil (Az.: C-477/21) vom 02. März 2023.

Gemäß EU-Arbeitszeitrichtlinie und ebenso nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz steht Beschäftigten eine tägliche Ruhezeit von elf Stunden (bzw. verkürzt 10 Stunden in Pflegeeinrichtungen) innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraumes sowie eine 24 Stunden andauernde Ruhezeit innerhalb einer Woche zu.

In Deutschland sind diese europarechtlichen Vorgaben durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) abgedeckt.

Klargestellt hat der EuGH nun, dass die wöchentliche Ruhezeit zuzüglich der täglichen Ruhezeit zu gewähren ist, wenn nicht objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Gründe entgegenstehen.

Wie wirkt sich die Entscheidung für Ihre Dienstplanung aus?

Vorab zur Klarstellung: Das Urteil hat keine Auswirkungen auf die Lage der 24-stündigen wöchentlichen Ruhezeit innerhalb eines „Siebentagezeitraumes“. Es ist also weiterhin möglich - unter Einhaltung der täglichen Ruhezeiten - bis zu 12 Dienste „am Stück“ zu planen, wenn vor und nach dem 12-Tage-Zeitraum die wöchentliche Ruhezeit plus die tägliche Ruhezeit (11 Stunden + 24 Stunden) gewährt werden.

Als Konsequenz aus dem Urteil dürfte beispielweise ein/e Altenpfleger/in nach einer Schicht am Samstag bis 22 Uhr - wenn auch die wöchentliche Ruhezeit gewährt wird - frühestens am Montag um 9 bzw. 8 Uhr wieder arbeiten. Denn EU-rechtlich folgt nach der Spätschicht zunächst die tägliche Ruhezeit von elf Stunden (oder hier gegebenenfalls zehn Stunden). Danach schließt sich noch die wöchentliche Ruhezeit von

24 Stunden an. Würde die/der Altenpfleger/in am Montag schon ab 7 Uhr wieder eingesetzt, hätte der Arbeitgeber die EU-rechtlich vorgegebene 24-stündige Wochenruhezeit noch nicht erfüllt.

Entsprechend sähe es bei einem Kollegen/einer Kollegin aus, der/die nach einer Sonntagsarbeit beispielsweise den Mittwoch frei hat. Hat er/sie zuvor am Dienstag eine Spätschicht, darf er/sie erst nach 34 beziehungsweise 35 Stunden am Donnerstag wieder anfangen, wenn die EU-rechtliche Wochenruhezeit von 24 Stunden mit abgegolten sein soll.

Grundsätzlich dürfte das Urteil keine große Auswirkung auf die bisherige Dienstplanung haben, da das deutsche ArbZG in diesem Punkt der EU-Arbeitszeitrichtlinie entspricht. Trotzdem kann in Betrieben mit Schicht- und insbesondere Wechselschichtarbeit eine Prüfung der derzeitigen Dienstplanung angezeigt sein.

Bei Fragen steht Ihnen das Justizariat des bpa Arbeitgeberverbandes gerne zur Verfügung.



Stellungnahme des bpa Arbeitgeberverbandes zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Die Bundesregierung hat einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sowie die zugehörige Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vorgelegt. Der bpa hatte dazu bereits umfassend informiert und eine ausführliche Stellungnahme eingereicht.

Der bpa Arbeitgeberverband hat ebenfalls Stellung genommen und sich auf den Aspekt konzentriert, dass der privilegierte Einsatz von ausländischen Arbeitskräften nur bei tarifgebundenen Arbeitgebern den gesetzlichen Entlohnungsvorgaben in der Pflegebranche nicht gerecht wird. Gegen diese Einschränkung einer auch für die Pflege relevanten Zuwanderungserleichterung meldet der bpa Arbeitgeberverband grundsätzliche Bedenken an und fordert zumindest eine Klarstellung dahingehend, dass Arbeitgeber in der Pflegebranche als tarifgebundene Arbeitgeber gewertet werden. Der bpa Arbeitgeberverband wird insbesondere diese Frage des Gesetzgebungsverfahrens weiter eng begleiten und sich für die notwendigen Änderungen einsetzen.

Daneben bedarf es bei der Verordnung noch weiterer notwendiger Änderungen, damit schnell, ausreichend, entsprechend einsetzbares und finanziertes sowie nachhaltig zur Verfügung stehendes Arbeitskräftepotential aus dem Ausland für Beschäftigungsmöglichkeiten in den Mitgliedseinrichtungen auch tatsächlich zur Verfügung stehen wird (siehe hierzu auch die ausführliche bpa Stellungnahme).

[Hier](#) finden Sie die Stellungnahmen des bpa Arbeitgeberverbandes zu dem Verordnungsentwurf.

Über die weitere Entwicklung halten wir Sie auf dem Laufenden.

Neuer Entwurf Hinweisgeberschutzgesetz - Belastungen für Arbeitgeber bleiben hoch

Wie von uns berichtet, hatte das Bundeskabinett im Juli 2022 einen Regierungsentwurf für das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) beschlossen. Ziel dieses Gesetzes ist der Schutz von sog. Whistleblowern, also von Personen, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben. Am 16.12.2023 wurde das Gesetz im Bundestag in 2. und 3. Lesung verabschiedet, scheiterte jedoch am 10.02.2023 an der Zustimmung des Bundesrates. Das Gesetz kann daher nicht wie geplant im Mai 2023 in Kraft treten. Auf Grundlage von zwei neuen Gesetzentwürfen der Ampelkoalition wird das Gesetz am 17.03.2023 im Bundestag in 1. Lesung debattiert. Im Anschluss an die Debatte sollen beide Entwürfe zur weiteren Beratung an den Rechtsausschuss überwiesen werden.

Die Kritik einiger Bundesländer hat die Bedenken der Arbeitgeberverbände aufgenommen und bezog sich vor allem auf die hohen Kosten sowie den erheblichen zusätzlichen bürokratischen/organisatorischen Aufwand, mit dem insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen belastet werden würden. Dieser ergibt sich insbesondere aus der zwingenden Einrichtung anonymer Meldeverfahren, der fehlenden Anreizsetzung für eine vorrangig interne Meldung sowie einer Beweislastumkehr, welche die Gefahr einer missbräuchlichen Hinweisgebung birgt. Die neuen Entwürfe lassen nicht erkennen, dass die Kritik der Bundesländer tatsächlich Berücksichtigung gefunden hat.

Über die weiteren Entwicklungen halten wir Sie auf dem Laufenden.

