



Ausgabe 5/2024 vom 9. Februar 2024

Korrektur: Save-the-Date: Mitgliederversammlung am 8. Oktober 2024

Richtungsweisendes Urteil: BAG entscheidet über Pflicht zur Kenntnisnahme dienstlicher SMS während der Freizeit

Vorsicht bei mehreren Minijobs neben der Hauptbeschäftigung

BDA: Wieviel Arbeitszeitabsenkung verträgt unsere Wirtschaft? Beim Thema Arbeitszeit kennen Gewerkschaften nur noch eine Richtung



Korrektur: Save-the-Date: Mitgliederversammlung am 8. Oktober 2024

Die Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes findet

**am Dienstag, 8. Oktober 2024
im Hotel TITANIC Gendarmenmarkt Berlin,
Französische Straße 30,
10117 Berlin-Mitte**

statt.



Richtungsweisendes Urteil: BAG entscheidet über Pflicht zur Kenntnisnahme dienstlicher SMS während der Freizeit

Eine junge Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 23. August 2023, Az. 5 AZR 349/22) ist für die Ausgestaltung der Betriebsabläufe in Pflegeeinrichtungen von essentieller Bedeutung. Die Erfurter Richter urteilten, dass für Arbeitnehmer eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag besteht, per SMS mitgeteilte Weisungen in der Freizeit zur Kenntnis zu nehmen, wenn der Arbeitgeber nach betrieblichen Regeln dazu berechtigt ist, die Arbeitsleistung für den darauffolgenden Tag hinsichtlich Zeit und Ort zu konkretisieren. Die Kenntnisnahme einer solchen Weisung in der Freizeit stelle dann auch keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne dar.

Konkret ging es um einen Notfallsanitäter, der auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung zur Ableistung von nicht weiter konkretisierten Springerdiensten – die Betriebsvereinbarung sah für den Beginn des Springerdienstes einen zeitlichen Korridor vor – eingeteilt war. In der maßgeblichen Betriebsvereinbarung hieß es unter anderem, dass „unkonkret zugeteilte Springerdienste für Tag und Spätdienste bis 20 Uhr des Vortags vor Dienstbeginn im Dienstplan weiter konkretisiert werden [können]“. Als sein



Arbeitgeber ihn per SMS einen Tag vor Dienstbeginn über eine Konkretisierung informierte, ignorierte der Sanitärer diese Nachricht. Konsequenzen folgten: Eine gekürzte Gutschrift im Arbeitszeitkonto (wegen zu spätem Erscheinens zum Dienst) und eine Abmahnung. Diese Vorgehensweise ist laut BAG nicht zu beanstanden.

Damit ist höchstrichterlich festgestellt, dass Arbeitnehmern das Lesen dienstlicher SMS über den Beginn ihrer zuvor eingeteilten Arbeitsschicht in ihrer Freizeit unter den oben skizzierten Voraussetzungen zuzumuten ist. Das begrüßen wir ausdrücklich, da es Pflegeeinrichtungen sonst kaum möglich wäre, wirtschaftlich sinnvolle Betriebsabläufe zu gestalten.

Vorsicht bei mehreren Minijobs neben der Hauptbeschäftigung

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen (LSG NRW, Urteil vom 25. Oktober 2023, Az. L 8 BA 194/21) hat entschieden: Ist ein Arbeitnehmer neben seiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung geringfügig beschäftigt, ist jeder weitere Minijob, den er aufnimmt, voll versicherungspflichtig. Das LSG NRW betont in seinem Urteil, dass grundsätzlich der Arbeitgeber für die richtige sozialversicherungsrechtliche Meldung verantwortlich ist. Etwaige Fehlbeurteilungen oder Irrtümer des Arbeitgebers hätten auf den Eintritt der gesetzlich angeordneten Versicherungs- und Beitragspflichten keinen Einfluss. Es sei Sache des Arbeitgebers, sich bei sachkundigen Personen und Stellen zu informieren. So kann im Einzelfall bspw. naheliegen, eine förmliche Entscheidung der Einzugsstelle nach § 28i Satz 5 SGB IV zu beantragen.

Gerade in der Pflege kommt es häufiger vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehreren geringfügigen Beschäftigungen nachgehen. In diesen Fällen sollten Pflegeeinrichtungen genau prüfen, ob das mit Ihnen begründete geringfügige Beschäftigungsverhältnis von einer vollen Versicherungspflicht ausgenommen ist, da nicht bereits zuvor eine andere geringfügige Beschäftigung, bei der nur Pauschalbeiträge entrichtet werden, aufgenommen wurde. Andernfalls tritt für das zeitlich nachgelagerte Beschäftigungsverhältnis kraft Gesetzes die volle Versicherungspflicht ein und Arbeitgebern droht, dass Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden.

BDA: Wieviel Arbeitszeitabsenkung verträgt unsere Wirtschaft? Beim Thema Arbeitszeit kennen Gewerkschaften nur noch eine Richtung

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt in Deutschland aktuell bei 30,4 Stunden. Seit Aufzeichnungsbeginn im Jahr 1970 registrierte das Statistische Bundesamt mit 1.346,8 Stunden pro Jahr noch nie eine geringere Zahl an Arbeitsstunden pro Erwerbstätigen – eine minimale Ausnahme macht lediglich das Corona-Jahr 2020. Das Niveau dieses Arbeitszeitvolumens liegt damit 46 % unter dem Aufzeichnungsbeginn.

Die tariflichen Wochenarbeitszeiten liegen in Deutschland teils seit Jahrzehnten in zahlreichen Branchen unter 38 Stunden. Über 8 Mio. Beschäftigte arbeiten in Bereichen, in denen man mit einer tariflichen Wochenarbeitszeit zwischen 35,0 und 37,5 Stunden zu den Vollzeitbeschäftigten zählt. Die Verteilung dieser Arbeitszeit auf die vielzitierte „Vier-Tage-Woche“ wäre in diesen Fällen ohne jede Änderung und ohne gesetzliche Hürden sofort darstellbar. Dennoch haben die Gewerkschaften beim Thema Arbeitszeit nur den Pfeil nach unten vor Augen und träumen dabei von den

Aktuelle Zahlen zur Arbeitszeit	
IAB-Prognosen für das Gesamtjahr 2023	
Beschäftigte:	
> Vollzeitbeschäftigte:	25.602.000
> Teilzeitbeschäftigte:	16.408.000
> Teilzeitquote:	39,1 %
Wochenarbeitszeit:	
> Vollzeit:	38,2 Stunden
> Teilzeit:	18,3 Stunden
> Durchschnitt:	30,4 Stunden
Überstunden pro Arbeitnehmer pro Jahr:	
> Überstunden: (bezahlt)	13,2 Stunden
> Überstunden: (i.d.R. durch Freizeit abgegolten)	18,3 Stunden
> Saldenveränderung von Arbeitszeitkonten:	-0,8 Stunden
Arbeitsvolumen aller Erwerbstätigen:	
> in Mio. Stunden:	61.958 Stunden
> Veränderung ggü. dem Vorjahr:	+ 0,9 %

[IAB - Arbeitszeitrechnung](#)

Arbeitszeitkampagnen der Vergangenheit. Gefährlich an diesen Forderungen ist, dass sie nicht in die Zeit passen. So wuchs die Wirtschaftsleistung Mitte der 1980er Jahre zwischen rund 3 % bis 4 % pro Jahr. Die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde lag zwischen 2 % bis über 3 % pro Jahr und die Arbeitskosten je Arbeitnehmerstunde betragen nur ein Drittel der heutigen Belastungen. Abgesehen davon gab es eher zu wenige als zu viele offene Stellen.

Heute steht die Wirtschaft einem massiven Arbeitskräftemangel gegenüber, der sich durch die demografische Entwicklung noch weiter verschärfen wird. Hinzu kommt, dass es mit einem Rückgang des BIP im Jahr 2023 von -0,3 % und einer rückläufigen Arbeitsproduktivität von -1,2 % wirklich keinerlei Produktionspotenzial gibt, das eine verkürzte Arbeitszeit abfedern könnte. Die Wirtschaftsweisen prognostizieren für das Potenzialwachstum bis zum Jahr 2028 einen historischen Tiefstand von durchschnittlich 0,4 % pro Jahr, der insbesondere auf das sinkende Arbeitsvolumen zurückzuführen sei. Seit 2019 überwiege der Effekt zurückgehender Arbeitsstunden gegenüber dem Effekt steigender Erwerbsbeteiligung. Zudem lagen die Wachstumsbeiträge des Humankapitals zum Potenzialwachstum seit der Wiedervereinigung im langjährigen Durchschnitt mit jährlich 0,2 %-Punkten zwar im positiven, aber dennoch in einem sehr geringen Bereich.

Die wirtschaftliche Entwicklung darf daher nicht durch weitere Arbeitszeitverkürzungen gefährdet werden. Es bleibt zu hoffen, dass auch die Gewerkschaften in den kommenden Tarifrunden dieser Verantwortung wieder gerecht werden.

Darstellung: [IAB Arbeitszeitrechnung](#)

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
[presse@bpa-
arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)

