

Wirklich alle Arbeitszeiten ...

Für Arbeitszeit erhalten wir Geld. Gesetze schützen uns vor zu viel Arbeitszeit. Arbeitgeber dürfen da keine Minuten und Stunden verschwinden lassen.

**Auto: Tobias Michel
Zeichner: Matthias Berghahn**

Arbeitszeit!

Die Zeit, in der wir ausschließlich Arbeitgebern dienen, ist in vollem Umfang Arbeitszeit. Arbeitsrechtler nennen sie »fremdnützig«. Dafür steht Vergütung zu und Schutz der Gesundheit:

- Umkleiden in die Arbeits-, Bereichs- oder Schutzkleidung
- geplante, aber nicht gewährte Pausen
- Überstunden, Mehrarbeit
- Teambesprechungen
- Einweisungen in Brandschutz, Hygiene, Reanimation
- Fortbildung auf Anweisung
- einbestellter Besuch bei der Betriebsärztin
- Klicken durch die Sicherheitsunterweisungen von zu Hause aus (»E-Learning« statt Gesundheitsschutz)
- Begleitung von Klient*innen
- Ferienfahrten mit Klient*innen (abzüglich der tatsächlich gewährten Pausen)
- Fahrten während der Inanspruchnahme im Rufdienst
- Bereitschaftsdienst in vollem Umfang (lediglich zum Zwecke der Entgeltberechnung wird später umgerechnet)
- Annahme von Telefonanrufen der Schichtleitungen
- Lesen dienstlicher E-Mails, im vom Arbeitgeber eingerichteten, externen Zugriff

Keine Arbeitszeit!

Nur zu oft verwechseln Arbeitgeber unsere Freizeit mit Arbeitszeit. Dann kommen sie durcheinander bei:

- Wegezeiten zum Betrieb und in den Feierabend
- Pausen
- Urlaub
- Arbeitsunfähigkeit und Reha
- Hobbyarbeit (Weiterarbeiten, weil man das Elend nicht unversorgt liegen lassen mag)
- Besuch einer Betriebsversammlung nach Feierabend (bezahlt Tür zu Tür wie Arbeitszeit)
- Tätigkeit als Mitarbeitervertreter, Betriebs- oder Personalrat

Nichts davon dient ausschließlich den Arbeitgebern. Außerhalb unserer Arbeitszeit haben sie nichts zu bestimmen. Und erst recht nichts aufzuzeichnen!

Pflicht zur Dokumentation

Die Arbeitgeber – auch hierzulande – müssen die Aufzeichnung aller Arbeitszeit in ihrem Betrieb organisieren. Das entschieden jüngst die Richter des europäischen Gerichtshofes (EuGH 14.05.2019 - C-55/18). Sie stützten sich dabei auf Artikel 31 der EU-Grundrechte-Charta vom 30. März 2010:

*Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen
(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.*

Unsichtbare Arbeitszeit kann niemanden schützen. Oft brauchen die Arbeitgeber dennoch eine Extra-Aufforderung. Sie finden sie in:

- § 13 HeimG (Heimgesetz), §§ 2 und 17 MiLoG (Mindestlohn-gesetz), § 19 AEntG (Arbeitnehmerentendegesetz – Pflegemindest-lohn), § 16 ArbZG (Arbeitszeitgesetz), § 6 Abs. 2.1 TVöD-K (ärztliche Arbeitszeiten)

*Sinn und Zweck der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht ist es, eine Überwachung der Einhaltung des ArbZG durch die zuständigen Aufsichtsbehörden zu gewährleisten. Eine solche Überwachung ist nur dann möglich, wenn u. a. Beginn und Ende der Arbeitszeit während einer Rufbereit-zeitliche Inanspruchnahme während der jeweiligen abge-leistete Dienst nachvollziehbar aus den Arbeitszeitauf-zeichnungen (nicht: Dienstplan) ergibt.
Quelle: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) – LV 30, S. 32 –Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern, Juni 2012*

Beanstandungen

Die Aufsichtsbehörden in den Ländern überwachen alle Branchen. Sie meldeten einige Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz.

Bundesland	2017	2016	2015	2010
Baden-Württemberg		132	186	263
Bayern		3.849	Apr 31	3.951
Berlin	294	63	60	593
Brandenburg	631	314	621	380
Bremen		18	24	41
Hamburg	262	107	124	74
Hessen		914	875	1.849
Mecklenburg-Vorpommern		55	60	162
Niedersachsen	599	467	310	360
Nordrhein-Westfalen	1.621	1.642	1.876	1.663
Rheinland-Pfalz	1.505	2.132	146	798
Saarland	847	10	24	10
Sachsen		201	243	323
Sachsen-Anhalt	422	163	1.058	553
Schleswig-Holstein			25	198
Thüringen		43	100	673

Quelle: Antwort der Bundesregierung (Drucksache 19/871, 22.02.2018) auf eine kleine Anfrage der Fraktion Die Linke.

*Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber [...] gegen die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit verstößt, je Fall je Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer 1.600 Euro
LV 60, S. 18. Bußgeldkatalog, auf den sich der LASI im März 2019 geeinigt hat.*

Recht gesprochen

Stundenzettel ohne Beweiswert

Die Aufzeichnungen der Arbeitnehmer*innen bekommen erst mit der beiderseitigen Abzeichnung Beweiswert. Mit der Billigung der Überstunden zeigt der Arbeitgeber: Er ist einverstanden, dass sie so geleistet wurden. Das muss nicht ausdrücklich erfolgen und kann insbesondere dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber oder ein für ihn handelnder Vorgesetzter des Arbeitnehmers eine bestimmte Anzahl von Stunden abzeichnet und damit sein Einverständnis mit einer Überstundenleistung ausdrückt. Dazu reicht aber die widerspruchslose Entgegennahme der vom Arbeitnehmer gefertigten Arbeitszeitaufzeichnungen nicht aus.
BAG Urteil 10.04.2013 – 5 AZR 122/12

Sparsam aufzeichnen

Aufzeichnungen der Arbeitszeit, die die Angabe der Uhrzeit, zu der ein Arbeitnehmer seinen Arbeitstag beginnt und beendet, sowie der Pausen bzw. der nicht in die Arbeitszeit fallenden Zeiten enthalten, sind »personenbezogene Daten« im Sinne der Europäischen Datenschutz-Richtlinie.
EuGH 30.05.2013 – C 342/12

Sorgfältig

Wer Stundenzettel führen muss, belegt mit der Unterschrift zugleich Ansprüche. Dabei sind strittige Zeitanteile deutlich zu markieren, etwa mit einem Fragezeichen. Unbeabsichtigte Ungenauigkeiten (Schlampereien) bei der Aufzeichnung von Arbeitszeiten können dem Arbeitgeber schaden. Deshalb kann der zunächst abmahnen, im Wiederholungsfall kündigen. Vorsätzliche Manipulation rechtfertigt sogar eine außerordentliche Kündigung.
BAG Urteil 09.06.2011 – 2 AZR 381/10

... aufzeichnen



Dokumentation ist Pflicht! Für jede!

Bitte Pause dokumentieren!

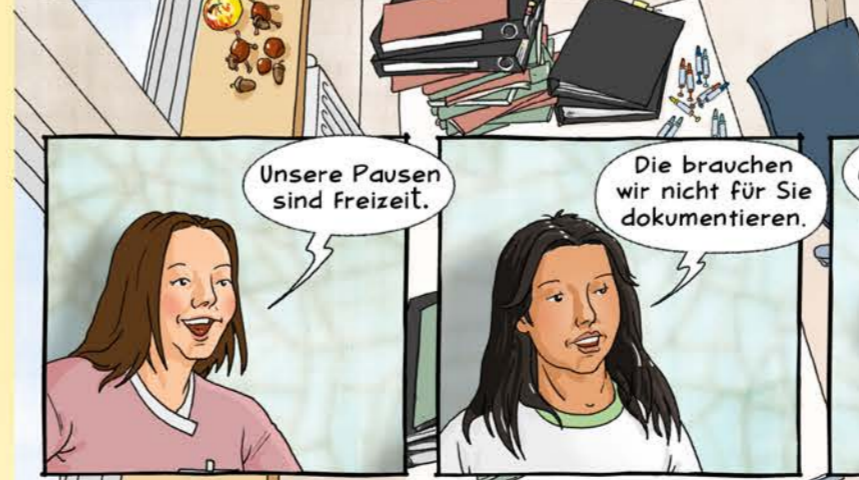
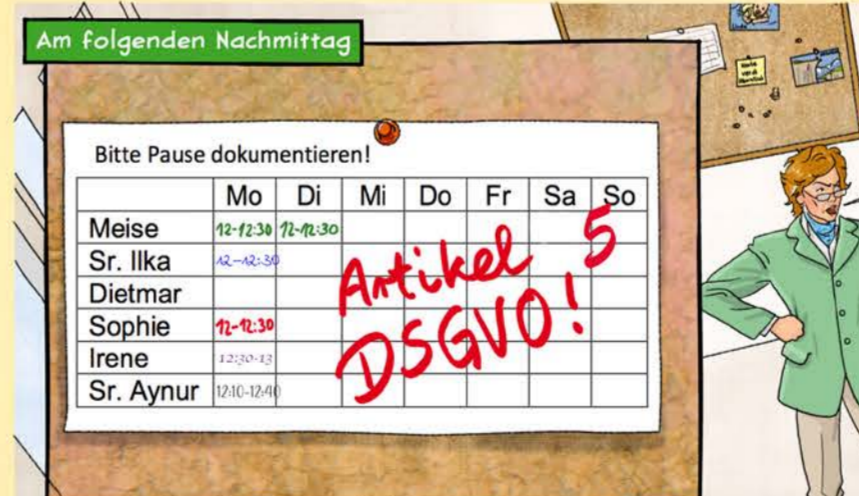
	Mo	Di	Mi
Meise	12-12:30		
Sr. Ilka			
Dietmar			
Sophie			
Irene			
Sr. Aynur			



Für Sie?

Auch meine ausgefallenen Pausen?

Hier fällt nichts aus. Anweisung von oben!



Unsere Pausen sind Freizeit.

Die brauchen wir nicht für Sie dokumentieren.

Und Sie dürfen unsere Freizeit nicht aufzeichnen.

gesundheits-soziales.verdi.de



Datenschutz Grundverordnung DSGVO Art. 5 Personenbezogene Daten müssen [...] für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden [...] sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein.
DSGVO Art. 83 Abs. 5: Bei Verstößen Geldbußen bis 20.000.000 €.



Unsere Pausen sind gar keine Arbeitszeit.

Versehentliche Verstöße gegen den Datenschutz können teuer werden.