


# DOWNLOAD

Michael Wipp, Peter Sausen

## **Regelkreis der Einsatzplanung** Dienstpläne sicher und effizient erstellen

**Altenpflege**  
GEMEINSAM BESSER



4. überarbeitete Auflage



Peter Sausen  
sausen.de



Michael Wipp  
michael-wipp.de

# VORWORT

In diesem Download finden Sie Beispiele für Regelungen in Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit der Dienstplanung.

Vorgeschlagene Klauseln und Muster sollen eine erste Orientierung geben und für verschiedene ausgewählte rechtliche Probleme sensibilisieren. Sie können jedoch keine Rechtsberatung ersetzen, da in jedem konkreten Einzelfall Besonderheiten auftreten. Der Umgang mit Formularen und Mustern ist aufgrund sich ständig ändernder Rechtsprechung und Gesetzeslage nicht ungefährlich. Ihre Verwendung liegt in der Eigenverantwortung des Lesers und bedarf stets der sachkundigen Anpassung an den Einzelfall. Trotz gewissenhafter Recherche und Bearbeitung kann daher von Autoren und Verlag keine Haftung für vorgeschlagene Klauseln und Muster übernommen werden.

# INHALTSVERZEICHNIS

Muster einer Betriebsvereinbarung über die Grundsätze und das Verfahren zur Erstellung und Änderung von Dienstplänen sowie zur Arbeitszeit	3
Muster einer Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gestaltung der Urlaubsplanung und Urlaubsgewährung	10
Muster eines Anstellungsvertrag (Auszug)	14
Entscheidungssammlung (wichtige Urteile und Beschlüsse im Zusammenhang mit der Dienstplanung)	18
Bundesanzeiger vom 13.08.2024 / Bekanntmachung über die Zielwerte	43

# Betriebsvereinbarung über die Grundsätze und das Verfahren zur Erstellung und Änderung von Dienstplänen sowie zur Arbeitszeit

zwischen

der \_\_\_\_\_,

vertreten durch \_\_\_\_\_,

– im Folgenden „Arbeitgeberin“ genannt –

und

dem Betriebsrat der \_\_\_\_\_,

vertreten durch die/den Betriebsratsvorsitzende/n \_\_\_\_\_,

– im Folgenden „Betriebsrat“ genannt –

## Präambel

Dienstplanung erfolgt im Spannungsfeld von Interessen der Bewohnerinnen und Bewohner (im Folgenden Bewohnerinnen), Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Arbeitnehmerinnen) und Interessen der Arbeitgeberin. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, die beiderseitigen Interessen von Arbeitgeberin und Arbeitnehmerinnen unter Berücksichtigung der berechtigten Belange der Bewohnerinnen sowie der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in einen angemessenen Ausgleich zu bringen.

Dies vorausgeschickt, vereinbaren die Betriebsparteien was folgt:

## § 1 Regelungsgegenstand

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Grundsätze, die Erstellung und Änderung von Dienstplänen sowie die Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.

## § 2 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle in den Betriebsstätten

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

der Arbeitgeberin eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden, deren Arbeitseinsatz durch Dienstplan geregelt wird. Für die in der Pflege und Betreuung tätigen Praktikanten, die Auszubildenden, FSJ'ler, Bundesfreiwilligendienstler und geringfügig Beschäftigten sind die Besonderheiten der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen.



(2) Vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung ausgenommen sind die Einrichtungsleitung(en) und Pflegedienstleitung(en) sowie die Hauswirtschaftsleitung(en) und \_\_\_\_\_.

(3) Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

(4) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich über die Dienstvorgesetzten in den jeweiligen Einrichtungen zur Umsetzung und Einhaltung dieser Vereinbarung.

### § 3 Dienstplangrundsätze

(1) Dienstpläne dokumentieren jeweils den Zeitraum von einem Kalendermonat (Dienstplanperiode). Die Dienstpläne enthalten für jede Arbeitnehmerin die individuelle Schichtfolge und Schichtlänge.

(2) Die Dienstzeiten ergeben sich aus der Dienstplanlegende gemäß Dienstplanformular. Diese können mit Zustimmung der örtlichen Betriebsräte den Bedürfnissen und Erfordernissen der Einrichtungen angepasst werden. Es gilt § 87 BetrVG.

(3) Die besonderen Bedürfnisse besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmerinnen - wie beispielsweise behinderter oder schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen - sind bei der Dienstplangestaltung angemessen zu berücksichtigen.

(4) Bei der Dienstplangestaltung sind die betrieblichen Interessen zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmerinnen können vor Erstellung des Dienstplans der Arbeitgeberin bis spätestens \_\_\_ Wochen vor Beginn der jeweiligen Dienstplanperiode Wünsche zur Dienstplangestaltung mitteilen. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass Wünsche der Arbeitnehmerinnen nach Möglichkeit berücksichtigt werden sollen, sofern betriebliche Interessen, grundlegende Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung oder kollidierende Wünsche anderer Arbeitnehmerinnen nicht entgegenstehen, denen nach Abwägung der Vorrang zu gewähren ist.

(5) Es sind in der Planung maximal \_\_\_ (z.B. „7“) Nachtdienste hintereinander zulässig. Es sind in der Planung maximal \_\_\_ (z.B. „8“) Tagdienste hintereinander zulässig. Von den vorstehenden Grenzwerten kann mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden.

(6) Geteilte Dienste sind nur im Falle dringender betrieblicher Erfordernisse möglich, wenn eine ordnungsgemäße Besetzung der Dienste nicht auf andere Weise gewährleistet werden kann.

(7) Je Kalenderjahr sollen den Arbeitnehmerinnen mindestens \_\_\_ (z.B. „20“) freie Sonntage gewährt werden, sofern es sich nicht um reine „Wochenendkräfte“ handelt.

### § 4 Pausen

Die Pausenregelung erfolgt entsprechend den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Im Dienstplan werden Pausenkorridore ausgewiesen, in denen die Arbeitnehmerinnen ihre Pausen nach näherer Bestimmung der Arbeitgeberin nehmen.



## § 5 Arbeitszeitkonto

Für jede Arbeitnehmerin wird ein fortlaufendes, auf die Arbeitszeit bezogenes Arbeitszeitkonto geführt und in den Dienstplänen ausgewiesen. Es dient der Feststellung der geleisteten Arbeitszeit. In dem Arbeitszeitkonto werden erfasst:

- die Sollarbeitszeit für die Dienstplanperiode;
- die tatsächlich geleistete Arbeitszeit;
- die Differenz zwischen Sollarbeitszeit und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit;
- der Kontostand am Ende einer jeden Dienstplanperiode;

(2) Die von einer Arbeitnehmerin zu erbringende Sollarbeitszeit für die Dienstplanperiode berechnet sich auf arbeitsvertraglicher Grundlage.

(3) Arbeitnehmerinnen können aus betrieblichen Gründen mit Plus- und Minusstunden geplant werden.

(4) Überschreitet das Arbeitszeitkonto mehr als \_\_\_ (z.B. „80“) Plusstunden über einen Zeitraum von mehr als \_\_\_ (z.B. „2“) Dienstplanperioden, so erfolgt eine Rückführung des Arbeitszeitkontos bis zu den vorgenannten Plusstunden durch Auszahlung mit der dann folgenden Gehaltsabrechnung.

Das Arbeitszeitkonto ist auf grundsätzlich maximal \_\_\_ (z.B. „40“) Minusstunden zu beschränken.

(5) Das Arbeitszeitkonto wird fortlaufend geführt.

*[Alternativ als Arbeitszeitkonto mit „Null-Durchlauf“ binnen 12 Kalendermonaten:*

(5) Die Arbeitszeitkonten werden nicht zu bestimmten Zeiten abgerechnet. Das individuelle Arbeitszeitkonto einer Arbeitnehmerin hat einmal innerhalb von längstens 12 Kalendermonaten (Referenzzeitraum) die „Null-Linie“ zu berühren. Der erstmalige Durchlauf der „Null-Linie“ muss abweichend hiervon spätestens mit der Dienstplanperiode \_\_\_\_\_ erfolgt sein. Mit dem Durchschreiten bzw. Verlassen der „Null-Linie“ beginnt mit Ablauf der betreffenden Dienstplanperiode ein neuer Referenzzeitraum. Fällt der Nulldurchlauf in eine Zeit ohne Arbeitsverpflichtung (Krankheit, Urlaub, Mutterschutz, Elternzeit ...), verschiebt sich dieser um die entsprechende Zeit der Abwesenheit. Der Zeitpunkt des jeweils letzten Durchschreitens bzw. Verlassens der „Null-Linie“ ist im Arbeitszeitkonto zu dokumentieren und auszuweisen.]

(6) Ein Zeitausgleich durch Freizeitgewährung kann durch die Arbeitnehmerinnen in Abstimmung mit der jeweiligen Bereichsleitung in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme eines Zeitausgleichs darf den Betriebsablauf nicht in Gefahr bringen und ist mit einer Frist von mindestens \_\_\_ (z. B. „4“) Wochen anzukündigen, damit er in der Planung der folgenden Dienstpläne berücksichtigt werden kann.

(7) Die Vergütung der Arbeitnehmerinnen wird unabhängig vom jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos auf der Basis der vereinbarten Vergütung und der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kontinuierlich gezahlt.



- (8) Die Arbeitszeitkonten beginnen mit Inkrafttreten und dienstplanerischer Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung mit dem Stand / Saldo „Null“. Im Falle bestehender Plus- / Minusstunden bei Inkrafttreten und dienstplanerischer Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung werden diese „Altsalden“ separat außerhalb des Arbeitszeitkontos auf einem „Altsaldenkonto“ erfasst und verwaltet und mit diesen wie folgt verfahren:
- Positive Altsalden werden entsprechend der betrieblichen Möglichkeiten durch Freizeit ausgeglichen.
- Negative Altsalden werden entsprechend der betrieblichen Möglichkeiten ausgeplant.

## § 6 Verfahren der Dienstplanerstellung

(1) Die Erstellung des Dienstplans erfolgt auf einem zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat abgestimmten Dienstplanformular gemäß eingesetzter Dienstplanungssoftware. Das Dienstplanformular enthält die Dienstzeitenlegende.

(2) Der Dienstplan wird spätestens \_\_ Wochen vor Beginn der Dienstplanperiode dem örtlichen Betriebsrat zur Freigabe vorgelegt. Bei Einwendungen seitens des Betriebsrates müssen diese unter Angabe der Gründe schriftlich oder in Textform der Pflegedienstleitung / Einrichtungsleitung oder einer durch die Arbeitgeberin zu bestimmenden Leitungskraft spätestens innerhalb der nächsten \_ Tage mitgeteilt werden. Geht bis zu diesem vorgenannten Termin die vorstehende Erklärung schriftlich oder in Textform des Betriebsrates nicht ein, so gilt die Zustimmung zu den vorgelegten Dienstplänen als erteilt. Vereinbarte Dienstpläne sind sowohl von der Pflegedienstleitung / Einrichtungsleitung oder einer durch den Arbeitgeber zu bestimmenden Leitungskraft, als auch vom Betriebsrat zu unterschreiben.

(3) Hat der Betriebsrat zu einem vorgelegten Dienstplan innerhalb der Frist seine Zustimmung nicht erteilt und gilt die Zustimmung auch nicht als erteilt, so ist mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung unverzüglich eine Erörterung zwischen dem Betriebsrat einerseits sowie der Einrichtungsleitung (bzw. einer durch die Arbeitgeberin zu benennenden Person) andererseits durchzuführen.

(4) Kommt eine Einigung über den Dienstplan nicht zustande, ist die Einigungsstelle anzurufen.

(5) Hat der Betriebsrat keine Einwendungen gegen den Dienstplan schriftlich oder in Textform mitgeteilt, so wird der Dienstplan \_\_ Kalendertage vor dem ersten Gültigkeitstag den Arbeitnehmerinnen in geeigneter Art und Weise bekannt gegeben. Die Bekanntgabe erfolgt regelmäßig durch Aushang in den betreffenden Bereichen. Hat der Betriebsrat rechtzeitig Einwendungen gegen den Dienstplan schriftlich oder in Textform mitgeteilt, so erfolgt die Bekanntgabe des Dienstplanes unverzüglich nachdem Einvernehmen über den Dienstplan herbeigeführt oder die Einigung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

## § 7 Abweichungen vom Dienstplan

(1) Über Abweichungen vom laufenden Dienstplan wird der Betriebsrat schriftlich oder in Textform (insbesondere durch Fax, E-Mail) unter Angabe der Gründe informiert.



(2) In unvorhergesehenen Abwesenheitsfällen eingeteilter Arbeitnehmerinnen oder aber bei plötzlich geänderten Versorgungsbedarf der Bewohnerinnen, die eine Abweichung vom Dienstplan erforderlich machen, informiert die Arbeitgeberin den Betriebsrat schriftlich oder in Textform und beantragt dessen Zustimmung zur erforderlichen Dienstplanänderung. Erfolgt die Zustimmung des Betriebsrates nicht oder kann eine Einigung über die Abweichung nicht sogleich erzielt werden, ist die Arbeitgeberin berechtigt, gerechnet vom Zeitpunkt des Bekanntwerdens des Abwesenheitsfalles an bis zur Dauer von \_\_\_ (z.B. „4“) Kalendertagen ohne Zustimmung des Betriebsrates und ohne Anrufung der Einigungsstelle vom Dienstplan abzuweichen.

(3) Erklärt der Betriebsrat die Verweigerung der Zustimmung und will die Arbeitgeberin die beabsichtigte Dienstplanabweichung über die im vorstehenden Abs. (2) genannten Dauer von \_\_\_ (z.B. „4“) Kalendertagen hinaus gleichwohl durchführen, hat sie unverzüglich die Einigungsstelle anzurufen.

(4) Die Arbeitgeberin kann die beabsichtigte Maßnahme, soweit sie zur ordnungsgemäßen Versorgung der Bewohnerinnen notwendig ist, bis zur Beendigung des Einigungsstellenverfahrens durchführen.

(5) Es besteht Einigkeit, dass die Grundsätze zum „mitbestimmungsfreien“ Handeln der Arbeitgeberin in Notfällen von den vorstehenden Regelungen unberührt bleiben.

## § 8 Ausfallvertretungskonzept

In unvorhergesehenen Abwesenheitsfällen eingeteilter Arbeitnehmerinnen oder aber bei plötzlich auftretendem erhöhten Versorgungsbedarf der Bewohnerinnen (insbesondere eine plötzlich auftretende ernste Erkrankung mehrerer Bewohnerinnen), wird der Abwesenheitsfall eingeteilter Arbeitnehmerinnen bzw. der erhöhte Versorgungsbedarf der Bewohnerinnen wie folgt kompensiert:

a) In einem ersten Schritt wird versucht werden, den Abwesenheitsfall eingeteilter Arbeitnehmerinnen bzw. den erhöhten Versorgungsbedarf der Bewohnenden durch „Nichtersetzung durch Arbeitsablaufanpassung“ zu kompensieren. Hierzu wird die Arbeitgeberin die ihr möglichen erforderlichen organisatorischen Maßnahmen im Sinne flexibler Arbeitsabläufe ergreifen.

b) Sollte der Abwesenheitsfall eingeteilter Arbeitnehmerinnen bzw. der erhöhte Versorgungsbedarf der Bewohnenden durch das vorbeschriebene Prinzip der „Nichtersetzung durch Arbeitsablaufanpassung“ im Einzelfall nicht kompensiert werden können, wird der Abwesenheitsfall eingeteilter Arbeitnehmerinnen bzw. der erhöhte Versorgungsbedarf der Bewohnenden in einem zweiten Schritt durch das einsatzflexible Instrument des geplanten „Joker-Dienstes“ kompensiert werden. Bei diesen „Joker-Diensten“ handelt es sich um über die Regelbesetzung hinaus im Dienstplan geplante Dienste.

Wird der Joker-Dienst im Einzelfall nicht zur Kompensation des Abwesenheitsfalls eingeteilter Arbeitnehmerinnen bzw. zur Abdeckung des erhöhten Versorgungsbedarfs der Bewohnenden benötigt, wird der geplante „Joker-Dienst“ vorrangig mit mittelbar pflegerischen Tätigkeiten betraut werden.



c) Sollte der Abwesenheitsfall eingeteilter Arbeitnehmerinnen bzw. der erhöhte Versorgungsbedarf der Bewohnenden durch die vorbeschriebenen „Joker-Dienste“ im Einzelfall nicht kompensiert werden können, wird der Abwesenheitsfall eingeteilter Arbeitnehmerinnen bzw. der erhöhte Versorgungsbedarf der Bewohnenden in einem dritten Schritt durch das arbeitszeitflexible Instrument des geplanten „Stand-by-Dienstes“ kompensiert werden.

Bei diesen „Stand-by-Diensten“ handelt es sich um über die Regelbesetzung hinaus im Dienstplan geplante Dienste, bei denen sich die jeweilige Arbeitnehmerin im Frei befindet, jedoch für den Arbeitseinsatz aktiviert werden kann. Hierzu wird sich die Arbeitnehmerin in einem Bereitschaftsfenster (\_\_\_ (z. B. „15“) Minuten vor Beginn des Früh-, Spät- oder Nachtdienstes bis \_\_\_ (z. B. „30“) Minuten nach Beginn des Früh-, Spät- oder Nachtdienstes) telefonisch zur Kontaktaufnahme durch die Arbeitgeberin bereithalten. Wird die Arbeitnehmerin im Bereitschaftsfenster durch die Arbeitgeberin zur Arbeitsaufnahme aktiviert werden, wird die Arbeitnehmerin die Arbeit im geplanten Dienst schnellstmöglich, spätestens jedoch binnen \_\_\_ (z.B. „90“) Minuten nach Aktivierung aufnehmen. Das Bereithalten im Bereitschaftsfenster wird mit einer Zeitgutschrift in Höhe von \_\_\_ Minuten auf dem Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmerin „vergütet“. Die nach der Aktivierung geleistete Arbeit wird mit 100% bewertet.

d) Sollte der Abwesenheitsfall eingeteilter Arbeitnehmerinnen bzw. der erhöhte Versorgungsbedarf der Bewohnenden auch durch die vorbeschriebenen „Stand-by-Dienstes“ im Einzelfall nicht kompensiert werden können, wird der Abwesenheitsfall eingeteilter Arbeitnehmerinnen bzw. der erhöhte Versorgungsbedarf der Bewohnenden in einem vierten Schritt durch Dienstplanänderungen kompensiert werden. Dienstplanänderungen nach den vorgenannten Grundsätzen bedürfen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates.

(2) Es besteht Einigkeit, dass die Grundsätze zum „mitbestimmungsfreien“ Handeln der Arbeitgeberin in Notfällen sowie die Regelungen des § 14 ArbZG von den vorstehenden Regelungen unberührt bleiben.

### § 9 Freiwilliger Dienstaustausch

Der Tausch von Diensten von Arbeitnehmerinnen gleicher Qualifikation, bei denen ein Tauschwunsch einer Arbeitnehmerin zugrunde liegt, ist mit der jeweiligen Wohnbereichsleitung oder Pflegedienstleitung / Bereichsleitung abzustimmen. Ein Dienstaustausch kann nur erfolgen, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- Gleiche Qualifikation;
- Entsprechende Dokumentation im Dienstplan;
- Der jeweiligen Einrichtung dürfen keine zusätzlichen Belastungen entstehen;
- Der Funktionsablauf in der jeweiligen Einrichtung und die Bewohnerbetreuung / Versorgung müssen sichergestellt sein;
- Es dürfen keine rechtlichen Einwände bestehen.

Die Arbeitgeberin wird dem Betriebsrat Dienstplanänderungen durch Dienstaustausch mitteilen.

### § 10 Ablauf des Dienstplans

Der abgelaufene Dienstplan enthält alle Änderungen und die gefahrenen Dienste einschließlich der saldierten Arbeitszeitkonten und kann vom Betriebsrat jederzeit über dessen Lese-rechte eingesehen werden.

### § 11 Arbeitszeitkontenausgleich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zeitguthaben müssen in der verbleibenden Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung betrieblicher Belange in Freizeit ausgeglichen werden. Falls dieses nicht möglich ist, wird der entsprechende Geldwert mit der letzten Gehaltszahlung ausgeglichen. Mögliche Zeitschuld muss in der verbleibenden Laufzeit des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung betrieblicher Belange durch Verlängerung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit ausgeglichen werden. Ist die Arbeitnehmerin dazu nicht in der Lage aus Gründen, die sie nicht zu vertreten hat, wird die bestehende Zeitschuld nicht mit der Vergütung verrechnet.

### § 12 Salvatorische Klausel

Sollte eine Einzelregelung dieser Vereinbarung nicht mit dem geltenden Recht in Einklang stehen und deshalb unwirksam sein, behalten die anderen Regelungen dieser Vereinbarung ihre Gültigkeit.

### § 13 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt zur dienstplanerischen Umsetzung ab der Dienstplanperiode \_\_\_\_\_. Sie kann mit einer Frist von \_\_\_ (z.B. „3“) Monaten gekündigt werden.

Die Betriebsparteien werden die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung nach \_\_\_ (z.B. „12“) Monaten nach Inkrafttreten gemeinsam evaluieren und erforderliche, einvernehmliche Änderungen und / oder Anpassungen der Betriebsvereinbarung vornehmen.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 für die Arbeitgeberin Betriebsratsvorsitzende/r

(Anm.d.Red.: Das Muster soll eine erste Orientierung geben und muss noch auf jeden konkreten Einzelfall – ggf. unter Beachtung anwendbarer tarifvertraglicher Regelungen – angepasst werden. Es ist nicht zuletzt aufgrund sich ständig ändernder Rechtsprechung und Gesetzeslage nicht allgemeingültig. Seine Verwendung liegt in der Eigenverantwortung des Nutzers und kann eine Rechtsberatung nicht ersetzen.)



# Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gestaltung der Urlaubsplanung und Urlaubsgewährung

zwischen

der \_\_\_\_\_,

vertreten durch \_\_\_\_\_,

– im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt –

und

dem Betriebsrat der \_\_\_\_\_,

vertreten durch die/den Betriebsratsvorsitzende/n \_\_\_\_\_,

– im Folgenden „Betriebsrat“ genannt –

## § 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle in den Betriebsstätten

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

des Arbeitgebers eingesetzten Arbeitnehmer (es wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet, gemeint sind jedoch alle Geschlechter) und Auszubildenden, deren Urlaubsgewährung über eine Urlaubsvorplanung geregelt wird. Für die in der Pflege und Betreuung tätigen Praktikanten, die Auszubildenden, FSJ'ler, Bundesfreiwilligendienstler und geringfügig Beschäftigten sind die Besonderheiten der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen.

(2) Vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung ausgenommen sind die Einrichtungsleitung(en) und Pflegedienstleitung(en) sowie die Hauswirtschaftsleitung(en) und \_\_\_\_\_.

(3) Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.



(4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich über die Dienstvorgesetzten in den jeweiligen Einrichtungen zur Umsetzung und Einhaltung dieser Vereinbarung.

## § 2 Urlaubspläne

In den einzelnen Funktionsbereichen werden Urlaubspläne erstellt. Zu diesem Zwecke werden Urlaubsantragslisten geführt. Alle Arbeitnehmer sind verpflichtet, zur Ermöglichung der Eintragung ihrer Urlaubswünsche ihre Urlaubswünsche unter Angabe von Beginn und Dauer des Urlaubs dem Arbeitgeber mitzuteilen. Die Urlaubswünsche haben den gesamten Jahresurlaub (inkl. Sonderurlaub) eines jeden Arbeitnehmers zu umfassen. Dabei können bis zu \_\_\_ (z. B. „5“) Urlaubstage ausgenommen bleiben.

Die Mitteilung der Urlaubswünsche der Arbeitnehmer muss bis spätestens zum \_\_\_ (z. B. „30. Oktober“) eines Kalenderjahres für das folgende Urlaubsjahr (Urlaubsjahr = Kalenderjahr) erfolgen. Der Arbeitgeber trägt die Wünsche jeweils nach Eingang sofort in eine Urlaubsantragsliste ein.

(3) Der Arbeitgeber wird dem Betriebsrat bis zum \_\_\_ (z. B. „13. November“) den aus den Urlaubsantragslisten nach ggf. mit den Arbeitnehmern und/oder deren Vorgesetzten geführten Gesprächen entwickelten Urlaubsplan mit den Urlaubsantragslisten zur Zustimmung vorlegen. Die Betriebsparteien müssen sich bis zum \_\_\_ (z. B. „23. November“) auf einen Urlaubsplan in Betriebsvereinbarungsform für das Folgejahr geeinigt haben. Kommt es bis zu diesem Zeitpunkt zu keiner Einigung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Betriebsrat berechtigt, die Einigungsstelle anzurufen, die eine Einigung herbeiführt (ggf. durch Spruch).

(4) Nachdem sich die Parteien auf den Urlaubsplan geeinigt haben und dieser den Arbeitnehmern bekannt gegeben ist, ist der Arbeitgeber berechtigt, Urlaubsanträge außerhalb des Urlaubsplanes für das im Urlaubsplan geregelte Kalenderjahr ohne Zustimmung des Betriebsrates zu bewilligen.

## § 3 Urlaubszuteilung

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Arbeitnehmern, die im geeinigten Urlaubsplan nach § 2 dieser Betriebsvereinbarung nicht oder nicht vollumfänglich berücksichtigt wurden, den gesamten Jahresurlaub (inkl. Sonderurlaub) im Sinne einer Urlaubsgewährung zuzuteilen. Dabei müssen \_\_\_ (z. B. „fünf“) Urlaubstage ausgenommen bleiben. Die Zuteilung und deren Bekanntmachung haben innerhalb von \_\_\_ (z. B. „2“) Wochen nach der Bekanntgabe des Urlaubsplanes durch den Arbeitgeber zu erfolgen.

## § 4 Urlaubsanträge

Urlaub, der nicht in den Urlaubsplan aufgenommen wurde, kann von den Arbeitnehmern jederzeit beantragt werden.

Die Entscheidung der Einrichtungsleitung über die Bewilligung des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer binnen \_\_\_\_\_ (z. B. „einer Woche“) nach Antragstellung, bei einem Urlaub bis zu einer Dauer von drei Tagen nach Möglichkeit am Folgetag mitzuteilen.



## § 5 Urlaubsplanänderungen

In Abstimmung mit der Einrichtungsleitung kann jeder Arbeitnehmer seine im Urlaubsplan festgelegte Urlaubszeit auf eigenen Wunsch hin ändern. Eine nachträgliche Änderung des Urlaubsplans durch den Arbeitgeber ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich. Die Zustimmung des Betriebsrates ist hierzu jeweils nicht erforderlich.

Änderungen des Urlaubsplanes sind dem Betriebsrat und allen Arbeitnehmern des jeweiligen Bereiches mitzuteilen.

## § 6 Vorrangregelung

Wenn Arbeitnehmer zur selben Zeit Urlaub in Anspruch nehmen wollen, gelten die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Vorrangregelung, die allerdings nicht zur Ablehnung bewilligten Urlaubes führen können. Insbesondere gilt:

Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern sind während der Schulferien grundsätzlich vorrangig zu berücksichtigen. Wenn Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern in einem Jahr während der Sommerferien Urlaub in Anspruch nehmen konnten, haben sie im darauffolgenden Jahr Nachrang gegenüber Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern, die tatsächlich keinen Urlaub während der Sommerferien erhalten hatten.

Auszubildende erhalten ihren Urlaub nach Möglichkeit während der Pflegeschulferien / Berufsschulferien.

Schließlich sind die fristgerechte Eintragung in die Urlaubsantragsliste sowie persönliche Gründe wie zum Beispiel Heirat, Reise zu Angehörigen im Ausland etc. bei der Urlaubsplanung zu berücksichtigen.

Konnte sich ein Arbeitnehmer hinsichtlich der Gewährung seines Urlaubsanspruchs zugunsten anderer Arbeitnehmer nicht durchsetzen, hat sein Urlaubsanspruch im darauffolgenden Jahr gegenüber den bevorzugten Arbeitnehmern Priorität.

## § 7 Resturlaub

Im Mai des jeweils laufenden Urlaubsjahres ermittelt der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer den bis dahin noch nicht erhaltenen und noch nicht bewilligten Resturlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres. Sofort nach Ermittlung wird den Arbeitnehmern das Ergebnis der Ermittlungen mitgeteilt, verbunden mit der Aufforderung, die Bewilligung des Resturlaubs unverzüglich zu beantragen. Die Aufforderung erfolgt durch Aushang auf den Wohnbereichen.

Die eingehenden Urlaubsanträge werden nach der Reihenfolge des Eingangs bearbeitet und beschieden. Kommt eine Einigung zwischen einem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber nicht zustande, wird der Betriebsrat hinzugezogen. Verbleibt es bei der Ablehnung durch den Arbeitgeber, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Arbeitnehmern, die die Gewährung ihres Resturlaubs innerhalb einer Frist von \_\_\_ (z.B. „2“) Wochen nach Aufforderung nicht oder nicht vollumfänglich beantragt haben, den gesamten Restjahresurlaub (inkl. Sonderurlaub und Resturlaub) im Sinne einer Urlaubsgewährung zuzuteilen.



### § 8 Übertragung von Urlaubstagen

Für die Übertragung von Urlaubstagen auf Folgejahre gelten die gesetzlichen Vorschriften. Daneben sind Einzelvereinbarungen möglich.

### § 9 Inkrafttreten. Kündigung und Nachwirkung

(1) Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung (bei Unterzeichnung an verschiedenen Tagen: Datum der Letztunterzeichnung) in Kraft.

(2) Die Betriebsvereinbarung kann nur zum 30. Juni eines Kalenderjahres mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(3) Bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung entfaltet die Betriebsvereinbarung insgesamt Nachwirkung.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
für den Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Betriebsratsvorsitzende/r

(Anm.d.Red.: Das Muster soll eine erste Orientierung geben und muss noch auf jeden konkreten Einzelfall – ggf. unter Beachtung anwendbarer tarifvertraglicher Regelungen – angepasst werden. Es ist nicht zuletzt aufgrund sich ständig ändernder Rechtsprechung und Gesetzeslage nicht allgemeingültig. Seine Verwendung liegt in der Eigenverantwortung des Nutzers und kann eine Rechtsberatung nicht ersetzen.

# Anstellungsvertrag (auszugsweise)

Zwischen

---

- im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt -

und

Frau/Herrn

---

- im Folgenden „Arbeitnehmer“ genannt -

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:

[...]

## § x Arbeitszeit / Arbeitszeitkonto

(1) Es wird eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Stunden vereinbart.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Verlangen des Arbeitgebers Überstunden, Nacht-/ Wechselschicht-/Sonn- und Feiertagsarbeit sowie geteilten Dienst zu leisten und auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Rufbereitschaft an einem dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort oder Bereitschaftsdienst an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zu leisten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(3) Ausgehend von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit wird der Arbeitgeber die konkrete Arbeitszeit aufgabengerecht unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse nach billigem Ermessen monatlich bestimmen.

(4) Für den Arbeitnehmer wird ein fortlaufendes, auf die Arbeitszeit bezogenes Arbeitszeitkonto geführt und in den Dienstplänen ausgewiesen. Es dient der Feststellung der geleisteten Arbeitszeit. In dem Arbeitszeitkonto werden erfasst:

- die Sollarbeitszeit für die Dienstplanperiode;
- die tatsächlich geleistete Arbeitszeit;
- die Differenz zwischen Sollarbeitszeit und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit;
- der Kontostand am Ende einer jeden Dienstplanperiode.

(5) Der Arbeitnehmer kann aus betrieblichen Gründen mit Plus- und Minusstunden geplant werden.

(6) Das Arbeitszeitkonto ist in seiner Ober- und Untergrenze auf \_\_\_\_\_ Plustunden und \_\_\_\_\_ Minusstunden beschränkt.



(7) Das Arbeitszeitkonto wird nicht zu bestimmten Zeiten abgerechnet. Es hat einmal innerhalb von längstens 12 Dienstplanperioden (= 12 Monaten) (Referenzzeitraum) die „Null-Linie“ zu berühren. Mit dem Durchschreiten bzw. Verlassen der „Null-Linie“ beginnt mit Ablauf der betreffenden Dienstplanperiode ein neuer Referenzzeitraum. Fällt der Nulldurchlauf in eine Zeit ohne Arbeitsverpflichtung (Krankheit, Urlaub, Mutterschutz, Elternzeit ...), verschiebt sich dieser um die entsprechende Zeit der Abwesenheit. Der Zeitpunkt des jeweils letzten Durchschreitens bzw. Verlassens der „Null-Linie“ ist im Arbeitszeitkonto durch Nennung des jeweiligen Monats auszuweisen. Kann wider Erwarten ein Nulldurchlauf im Referenzzeitraum nicht herbeigeführt werden, erfolgt eine Nullstellung durch Auszahlung von etwaigen Plusstunden sowie Verfall von etwaigen Minusstunden zu Lasten des Arbeitgebers zum Ende des Referenzzeitraums.

(8) Die Vergütung des Arbeitnehmers wird unabhängig vom jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos auf der Basis der vereinbarten Vergütung und der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kontinuierlich gezahlt.

(9) Der Arbeitnehmer ist in Eil- und Notfällen verpflichtet, über die Grenzen des Arbeitszeitkontos hinaus Überstunden zu leisten, wenn es die betrieblichen Belange erfordern.

[...]

### **§ x Arbeitsverhinderung / Arbeitsunfähigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Gleiches gilt für den Fall der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit / Arbeitsverhinderung.

(2) Im Falle der Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, nach Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist eine neue ärztliche Bescheinigung bereits am ersten Tag nach Ablauf der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.

(3) Absatz (2) gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Diese sind verpflichtet, zu den in Absatz (2) genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz (2) aushändigen zu lassen (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Dies gilt nicht für Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privat-haushalten ausüben (derzeit § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), und in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) sowohl die Fortdauer als auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit beim jeweiligen Vorgesetzten anzuzeigen. Die neue ärztliche Bescheinigung wird sodann wieder seitens des Arztes an die Krankenkasse übermittelt. Dies gilt auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums (6 Wochen) sowie nach Ablauf des Krankengeldzeitraums (Aussteuerung).



(4) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.

[...]

### § x Urlaub / Arbeitsbefreiung

(1) Der kalenderjährlich zu gewährende Erholungsurlaub eines Arbeitnehmers in der \_\_\_-Tage-Woche beträgt \_\_\_ Tage einschließlich des gesetzlichen Urlaubs und des etwaigen zusätzlichen Urlaubs nach der Pflegearbeitsbedingungenverordnung.

(2) Ist die individuelle Arbeitszeit des Arbeitnehmers nicht auf \_\_\_ Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt oder ändert sich im Verlauf des Kalenderjahres die Verteilung der Arbeitszeit, verkürzt oder verlängert sich die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubs entsprechend.

(3) Ist der Arbeitnehmer nicht das gesamte Kalenderjahr beim Arbeitgeber beschäftigt, wird der Urlaub anteilig gewährt (je voller Beschäftigungsmonat 1/12). Es wird jedoch mindestens der gesetzliche Urlaub gewährt.

(4) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen gewährt und genommen wird, verfällt, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist. Soweit der gesetzliche Urlaub wegen Krankheit nicht verfällt, erlischt dieser 12 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahrs.

(5) Wird Urlaub gewährt, wird zuerst der gesetzliche Urlaub und etwaiger zusätzlicher Urlaub nach der Pflegearbeitsbedingungenverordnung aufgebraucht.

(6) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Zahlung von Urlaubsabgeltung nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubs zu.

(7) § 616 S. 1 BGB findet keine Anwendung.

[...]

### § x Ausschlussfristen

(1) Alle Ansprüche auf Mindestentgelt nach der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 12 Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Mit Ausnahme der im Abs. 3 benannten Ansprüche sind alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, spätestens innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

(2) Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Unter die vorstehenden Ausschlussfristen fallen nicht solche Ansprüche des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers, die auf eine strafbare oder eine unerlaubte Handlung im Sinne der §§ 823 ff. BGB gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften. Ebenso wenig fallen unter die Ausschlussfristen Ansprüche des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

[...]

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

(Anm.d.Red.: Das Muster soll eine erste Orientierung geben und muss noch auf jeden konkreten Einzelfall – ggf. unter Beachtung anwendbarer tarifvertraglicher Regelungen – angepasst werden. Es ist nicht zuletzt aufgrund sich ständig ändernder Rechtsprechung und Gesetzeslage nicht allgemeingültig. Seine Verwendung liegt in der Eigenverantwortung des Nutzers und kann eine Rechtsberatung nicht ersetzen.)

Muster



## Entscheidungssammlung (wichtige Urteile und Beschlüsse im Zusammenhang mit der Dienstplanung)

In dieser Entscheidungssammlung finden Sie für die Dienstplangestaltung wichtige Urteile und gerichtliche Beschlüsse. Die Kernaussagen der Entscheidungen sind zusammengefasst dargestellt. Die Sortierung erfolgte nach dem jeweiligen Entscheidungsdatum.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 22.02.1973 (5 AZR 461/72)*

### Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während des Dienstes.

Tritt eine Erkrankung des Arbeitnehmers erst nach Aufnahme des Dienstes ein, so wird dieser Tag als gearbeitet gezählt. Der rechnerisch erste Krankheitstag ist erst der folgende Tag. Als Krankheitstag zählt mithin nur der Tag, an dem die Arbeit aufgrund der Erkrankung nicht aufgenommen wurde.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 27.02.1981 (2 AZR 86/79)*

### Verpflichtung zur Leistung von Überstundenarbeit.

Eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden oder Mehrarbeit ergibt sich in der Regel nur aufgrund Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer ausnahmsweise, in besonderen Situationen, insbesondere in Notfällen gehalten, Überstunden zu leisten. Die Gefährdung der termingerechten Abwicklung von Arbeiten mit daraus resultierenden Rechtsfolgen für den Arbeitgeber stellt eine besondere Situation dar, der der Arbeitnehmer sich dann nicht verschließen darf, wenn der Arbeitgeber die Situation nicht schuldhaft herbeigeführt und der Arbeitnehmer bisher anstandslos Überstunden geleistet hat.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 14.01.1992 (9 AZR 148/91)*

### Zur Berechnung der Anzahl der Urlaubstage bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitstage. Keine Mitbestimmung des Betriebsrates bei der konkreten Berechnung der Urlaubsdauer.

Ein nach Werktagen bemessener Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers ist in Arbeitstage umzurechnen, wenn die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nicht auf alle Werktage einer Woche verteilt ist. Eine Umrechnung ist erforderlich, da der in Werktagen ausdrückte Urlaubsanspruch der konkreten Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers anzupassen ist. Der Urlaubsanspruch hat der ihr nach Arbeitstagen obliegenden Arbeitspflicht verhältnismäßig zu entsprechen. Der Arbeitnehmer kann nur an Arbeitstagen von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt werden. Ist ein Arbeitnehmer an bestimmten Werktagen zu keiner Arbeitsleistung verpflichtet, kann eine Arbeitsbefreiung an diesen Werktagen nicht erfolgen. Die Dauer des Urlaubsanspruchs unterliegt gesetzlicher, tariflicher und/oder arbeitsvertraglicher Regelung und ist dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht unterworfen. Die konkrete Berechnung der Urlaubsdauer ist nicht als allgemeiner Urlaubsgrundsatz im Sinne von § 87 Abs.1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu verstehen. Urlaubsgrundsätze im Sinne von § 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG betreffen nur die kollektive Umsetzung des Urlaubs auf das Urlaubsjahr, z.B. nach sozialen Kriterien, festzulegenden Richtlinien für die urlaubsmäßige Behandlung bestimmter Personengruppen in der Belegschaft oder die vom Arbeitgeber bei der Urlaubsgewährung zu berücksichtigenden Verfahren zur Urlaubsverteilung.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 11.02.1998 (5 AZR 472/97)*

### **Einteilung zu Nachtschichten kraft Direktionsrechts.**

Der Arbeitgeber kann kraft seines Direktionsrechts die Anzahl der in Folge zu leistenden Nachschichten festlegen, soweit durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag keine Regelung getroffen ist. Es gibt keine gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse darüber, ob eine kurze oder längere Schichtfolge die Gesundheit der Arbeitnehmer stärker beeinträchtigt. Dennoch hat der Arbeitgeber gemäß § 6 Abs.1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen. Ein Arbeitnehmer, der über einen längeren Zeitraum eine bestimmte Anzahl von Nachtdiensten in Folge zu leisten hatte und stets in derselben Weise eingesetzt wurde, kann nicht verlangen, auch zukünftig nur wie bisher eingesetzt zu werden. Eine Konkretisierung des Arbeitsvertrags, also einer Änderung der ursprünglich vereinbarten Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag hin zu einem einseitig nicht veränderbaren Vertragsinhalt tritt nicht alleine dadurch ein, dass der Arbeitnehmer längere Zeit in derselben Weise eingesetzt wurde.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 20.06.2000 (9 AZR 405/99)*

### **Ein vertraglich geregelter Rückruf des Arbeitnehmers aus dem Urlaub ist rechtsunwirksam.**

Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub freigestellt, kann er den Arbeitnehmer nicht aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung aus dem Urlaub zurückrufen. Eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitnehmer verpflichtet, den Urlaub auf Aufforderung des Arbeitgebers abzurechnen und die Arbeit wieder aufzunehmen, verstößt gegen § 13 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Eine solche Vereinbarung ist rechtsunwirksam.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 19.09.2000 (9 AZR 504/99)*

### **Zur Festlegung des Urlaubs durch Erklärung des Arbeitgebers.**

Äußert der Arbeitnehmer keine abweichenden Urlaubswünsche gegen die einseitige Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber und bleibt der Arbeitnehmer hiernach im festgesetzten Zeitraum der Arbeit fern, so ist der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ordnungsgemäß erfüllt.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 16.11.2000 (6 AZR 338/99)*

### **Zur Berücksichtigung von Wochenfeiertagen bei Schichtarbeit.**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines im Schichtdienst beschäftigten Arbeitnehmers verringert sich nicht um die um einen Wochenfeiertag entfallenden Arbeitsstunden, wenn der Wochenfeiertag für die Arbeitnehmer nach dem Dienstplan arbeitsfrei ist. Die nach § 2 Abs.1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltFG) vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu zahlende Vergütung für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, setzt voraus, dass die Arbeitszeit ausschließlich infolge des gesetzlichen Feiertages ausgefallen ist. Der Feiertag muss die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitszeit sein. Fällt die Arbeit an dem gesetzlichen Feiertag (auch) aus anderen Gründen aus, ist der erforderliche Kausalzusammenhang nicht mehr gegeben, so dass die Zahlungspflicht des Arbeitgebers nach § 2 EntgeltFG entfällt. So verhält es sich bei der dienstplanmäßigen Freistellung des Arbeitnehmers an einem Feiertag.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 13.12.2000 (5 AZR 334/99)*

### **Zum Ausgleich eines negativen Arbeitszeitkontos bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.**

Bei einem negativen Zeitguthaben des Arbeitnehmers auf einem Arbeitszeitkonto handelt es sich der Sache nach um einen Lohn- oder Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers. Eine Zahlung durch den Arbeitgeber ist dann ein Vorschuss, wenn sich beide Seiten bei der Auszahlung darüber einig waren, dass es sich um eine Vorwegleistung handelt, die bei Fälligkeit der Forderung verrechnet wird. Besteht eine Vereinbarung darüber, dass das Arbeitszeitkonto spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entweder durch zusätzliche Arbeitsleistung oder aber Zahlung auszugleichen ist und gelingt es nicht mehr, ein negatives Zeitguthaben durch entsprechende Mehrarbeit auszugleichen, so hat der Arbeitnehmer diesen Negativsaldo finanziell auszugleichen. Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall nicht davon ausgehen, der Arbeitgeber wolle auf eine finanzielle Erstattung verzichten, wenn der Ausgleich eines negativen Zeitguthabens durch Mehrarbeit nicht mehr möglich ist. Besteht keine arbeitsvertragliche Absprache darüber, wie mit einem negativen Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verfahren ist, gilt: Kann alleine der Arbeitnehmer darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang das negative Guthaben entsteht, hat er es im Falle der Vertragsbeendigung bei nicht rechtzeitigem Zeitausgleich finanziell auszugleichen. Dazu darf der Arbeitgeber eine Verrechnung mit Vergütungsansprüchen vornehmen. Im Übrigen unterliegt die Ermöglichung eines negativen Zeitguthabens gemäß § 87 Abs.1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) der Mitbestimmung des Betriebsrats.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 24.01.2001 (4 AZR 538/99)*

### **Zum Feiertagslohn bei flexibler Arbeitszeitregelung.**

Nach § 2 Abs.1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltFG) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Verdienst für die Arbeitszeit zu zahlen, die „infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt“. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Feiertagsbezahlung nach dem EntgeltFG besteht hier nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen ist. Wird ein Arbeitnehmer nach einem im Voraus bestimmten Arbeitsplan an einem bestimmten Wochentag von der Arbeit freigestellt, so ist seine Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag, der nach Arbeitsplan arbeitsfrei ist, nicht infolge des Feiertages ausgefallen. Ein Anspruch auf Zahlung von Feiertagsvergütung nach dem EntgeltFG besteht dann nicht.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 13.02.2002 (AZR 470/00)*

### **Zur Erkrankung des Arbeitnehmers in flexiblen Arbeitszeitsystemen.**

Eine betriebliche oder vertragliche Regelung zur flexiblen Verteilung der Arbeitszeit, nach der die sich in der Phase verkürzter Arbeitszeiten ergebende Zeitschuld nur durch tatsächliche Arbeitsleistung, nicht aber bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit in der Phase verlängerter Arbeitszeiten ausgeglichen wird, verstößt gegen das Lohnausfallprinzip des § 4 Abs.1 des Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltFG). Für die Entgeltfortzahlung kommt es auf die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit an. § 12 EntgeltFG verbietet, die wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Arbeit teilweise ohne weiteres Entgelt nacharbeiten zu lassen.



*Landesarbeitsgericht Köln – Urteil vom 17.04.2002 (7 Sa 462/01)*

### **Außerordentliche Kündigung wegen angedrohter Krankmeldung**

Droht der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem er unstreitig nicht krank ist, seine Krankmeldung für den Fall an, daß ihm an einem bestimmten Folgetag nicht die gewünschte Arbeitsfreistellung gewährt wird, so kommt ein solches Verhalten als "wichtiger Grund" für eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Dies gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer trotz entsprechender Abmahnung seine Androhung wahr macht.

Der Beweiswert einer dann vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist erschüttert. Er kann allenfalls dadurch wiederhergestellt werden, daß der Arbeitnehmer objektive Tatsachen vorträgt, die geeignet sind, den Verdacht einer Täuschung des krankschreibenden Arztes zu beseitigen.

*Landesarbeitsgericht Hamm – Beschluss vom 12.07.2002 (10 Ta BV 150/01)*

### **Zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Versetzungen.**

Die Umsetzung mehrerer Pflegekräfte in einem Seniorenheim von einem Wohnbereich in einen anderen Wohnbereich mit einer Zeitdauer von jeweils bis zu einem Monat zur Abdeckung eines längerfristigen, einen Monat überschreitenden Personalbedarfs, stellt regelmäßig keine Versetzung im Sinne des § 95 Abs.3 Betriebsverfassungsgesetz dar. Versetzung im Sinne des § 95 Abs.3 Satz 1 BetrVG ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Die Umstände der Arbeitsleistung ändern sich dadurch, dass die von der Umsetzung betroffene Pflegekraft nach der Umsetzung andere Bewohner zu betreuen und sich auf diese einzustellen hat. Eine mitbestimmungspflichtige Versetzung ist jedoch erst dann gegeben, wenn die Umsetzung die Zeitdauer von einem Monat überschreitet.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 05.09.2002 (9 AZR 244/01)*

### **Zur Berechnung des Urlaubs bei Teilzeitkräften mit Jahresarbeitszeit.**

Beträgt der Urlaub bei einer regelmäßig auf fünf Arbeitstage verteilten Arbeitszeit 30 Arbeitstage, ist für die Umrechnung des Urlaubs eines Teilzeitbeschäftigten, der mit dem Arbeitgeber eine Jahresarbeitszeit vereinbart hat, auf die im Kalenderjahr möglichen Arbeitstage abzustellen. Der Urlaub des Teilzeitbeschäftigten verringert sich entsprechend. Wird die Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten in einem Zeitkonto erfasst, sind sämtliche aufgrund des gesetzlichen Urlaubs ausfallenden Arbeitsstunden als „Ist-Arbeitszeit“ anzusetzen. Änderungen der Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des jeweiligen Bezugszeitraums sind zu berücksichtigen. Unter Umständen muss daher die Urlaubsdauer mehrfach berechnet werden. Der Urlaubsanspruch ist auf die vollständige Befreiung von der Arbeitspflicht in Arbeitstagen und nicht auf eine stundenweise Befreiung von der Arbeit gerichtet.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 05.11.2002 (9 AZR 470/01)*

### **Zur Berechnung der Urlaubsdauer bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitstage je Woche.**

Urlaub ist die Zeit, an der der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen ist. Damit sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer an sich arbeiten müsste, in die Berechnung einzubeziehen. Das ist unabhängig davon, welcher Wochentag betroffen ist. Das gilt auch dann, wenn die Arbeitsleistung an sich an einem Sonntag oder an einem gesetzlichen Feiertag zu erbringen wäre. Unterscheidet sich die Arbeitszeitregelung von einer regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb einer Woche, kann eine Gleichwertigkeit hinsichtlich der ausgefallenen Arbeitszeit mit der urlaubsrechtlichen Grundregelung nur durch eine Umrechnung von Urlaubsansprüchen erreicht werden. Für diese Umrechnung ist grundsätzlich auf Arbeitstage abzustellen. Bei der Umrechnung ist die unterschiedliche Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht mit der Anzahl der Urlaubstage zueinander ins Verhältnis zu setzen. Dabei ist für diese Verhältnismäßigkeitsrechnung auf den Zeitabschnitt abzustellen, in dem im Durchschnitt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erreicht wird. Ist bei diesem Referenzzeitraum auf ein Jahr abzustellen, ist das Jahr mit 365 Tagen zu rechnen.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 24.03.2004 (5 AZR 346/03)*

### **Zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und dem für den Arbeitsausfall anzusetzenden Zeitfaktor.**

Nach § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist dem Arbeitnehmer für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Maßgebend ist dabei alleine die individuelle Arbeitszeit des erkrankten Arbeitnehmers. Es kommt darauf an, welche Arbeitszeit aufgrund der Arbeitsunfähigkeit ausgefallen ist. Der Arbeitnehmer ist bei der Berechnung der ausgefallenen Arbeitszeit so zu stellen, wie er stehen würde, wenn die nach dem Dienstplan zu leistende Arbeit nicht wegen der Erkrankung ausgefallen wäre. Nur durch Tarifvertrag kann ein vom Entgeltfortzahlungsgesetz abweichende Bemessungsgrundlage zur Bestimmung des fort zu zahlenden Entgeltes festgelegt werden. Hiernach ist es möglich, nicht die individuelle, sondern eine bestimmte Durchschnittsstundenzahl zur Berechnung der ausgefallenen Arbeitsstunden zugrunde zu legen. Diese tarifvertragliche Gestaltungsmacht findet ihre Grenze jedoch dort, wo der Anspruch auf Entgeltfortzahlung in seiner Substanz angetastet wird.

*Oberverwaltungsgericht Münster – Urteil vom 21.06.2004 (4 A 151/01)*

### **Keine permanente Erfüllung der Fachkraftquote erforderlich.**

Die Fachkraftquote des § 5 Abs. 1 Satz 2 Heimpersonalverordnung (HeimPersVO) ist nicht so zu verstehen, dass grundsätzlich jederzeit die Anzahl der mit betreuenden Tätigkeiten befassenen Fachkräfte der Anzahl der ebenso tätigen Hilfskräfte zumindest entsprechen müsse. Die Vorschrift steht einem flexiblen Einsatz von Fachkräften nicht entgegen. Die Fachkraftquote verlangt vom Einrichtungsträger nicht, dass er stets in jedem Wohnbereich auf jeder Station und auch im Nachtdienst 50 % Fachkräfte im Einsatz haben muss. Es ist deshalb zulässig, dass zu Zeiten, in denen vornehmlich betreuende Tätigkeiten geringerer Schwierigkeit anfallen, die Anzahl der tätigen Hilfskräfte die der tätigen Fachkräfte übersteigt. Die Einrichtungsleitung muss jedoch in der Lage sein, nachzuweisen, dass sich die Hilfskräfte an fachliche Vorgaben halten und dass Fachkräfte im Hintergrund ansprechbar und einsatzbereit sind, wenn nur hierdurch eine angemessene Qualität der Betreuung gewährleistet ist.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 29.09.2004 (5 AZR 559/03)*

### **Zur Mitbestimmung des Betriebsrates bei „Schichtwechsel“.**

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch den Beschluss eines Arbeitgebers, das im Unternehmen bestehende Schichtsystem zu wechseln und die Arbeitnehmer zukünftig gemäß dem geänderten Schichtsystem einzusetzen. Alleine daraus, dass eine betriebliche Regelung hinsichtlich der Zeit der Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum hinweg beibehalten wird, kann ein Arbeitnehmer nach Treu und Glauben nicht auf den Willen des Arbeitgebers schließen, diese Regelung auch künftig unverändert beizubehalten.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 16.02.2005 (7 AZR 330/04)*

### **Zum Freizeitausgleich von teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern.**

Nimmt ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied außerhalb seiner Arbeitszeit an einer für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungsveranstaltung teil, besteht nach § 37 Abs. 6 Satz 1 und 2 in Verbindung mit § 37 Abs. 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich. Zu den ausgleichspflichtigen Schulungszeiten zählen auch während der Schulung anfallende Pausen. Der Umfang des Freizeitausgleichs eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedes ist (wie stets) auch die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers an dem entsprechenden Schultag begrenzt. Dabei ist grundsätzlich die betriebsübliche Dauer und Lage der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers maßgeblich.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 07.12.2005 (5 AZR 535/04)*

### **Zur Arbeit auf Abruf. Grenze des flexibel abrufbaren Zeitvolumens.**

§ 12 Abs. 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erfordert die Festlegung einer Mindestdauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit. Die Arbeitsvertragsparteien können wirksam vereinbaren, dass der Arbeitnehmer über die vertragliche Mindestarbeitszeit hinaus Arbeit auf Abruf leisten muss. Die bei einer Vereinbarung auf Abruf einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Arbeit des Arbeitnehmers darf nicht mehr als 25% der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit betragen.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 11.01.2006 (5 AZR 97/05)*

### **Es besteht kein genereller Anspruch auf Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit.**

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen gesetzlichen Sonn- und Feiertagszuschlag für geleistete Sonn- und Feiertagsarbeit. Vielmehr hat der Arbeitnehmer bei Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz einen Anspruch auf einen (unbezahlten) Ersatzruhetag. Lediglich der Arbeitnehmer, der an Sonn- und Feiertagen Nachtarbeit leistet, hat wegen dieser Nachtarbeit Anspruch auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Arbeitsentgelt.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 14.03.2006 (9 AZR 11/05)*

### **Zur Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber sowie zur Widerruflichkeit des erteilten Urlaubs.**

Die zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs erforderliche Erklärung des Arbeitgebers muss hinreichend deutlich erkennen lassen, dass eine Befreiung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des Anspruchs auf Urlaub gewährt wird. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers auch dadurch erfüllt werden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch von der Arbeit freistellt. Die Erfüllung von Urlaubsansprüchen durch den Arbeitgeber bedarf der unwiderruflichen Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht. Nur dann ist es dem Arbeitnehmer möglich, anstelle der geschuldeten Arbeitsleistung die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit uneingeschränkt zu nutzen. Das ist nur dann gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer während der Freistellung nicht damit rechnen muss, zur Arbeit gerufen zu werden. Es besteht kein Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, den gewährten Urlaub abzubrechen oder zu unterbrechen.

*Landesarbeitsgericht Nürnberg – Urteil vom 30.03.2006 (6 Sa 111/06)*

### **Das Risiko von Arbeitsmangel trägt der Arbeitgeber.**

Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach die Arbeitnehmer bei erwartetem Auftragsmangel Urlaub nehmen müssen, ist rechtswidrig. Das so genannte Wirtschaftsrisiko eines Unternehmens trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Diesem Risiko kann der Arbeitgeber durch entsprechend flexible Gestaltung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer begegnen.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Urteil vom 06.06.2006 (16 (18) Sa 167/06)*

### **Zum Überstundenabbau bei Krankheit.**

Ein u. a. vertraglich vorgesehener Überstundenausgleich durch Freistellung von der Arbeit ist grundsätzlich auch während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit möglich. Es handelt sich bei der Arbeitsbefreiung und der Beschaffung von Freizeit lediglich um die Entbindung des Arbeitnehmers von seiner vertraglichen Arbeitspflicht im Umfang der vorab geleisteten Überstunden, nicht aber darüber hinaus, um die Verschaffung einer zu Erholungszwecken nutzbaren arbeitsfreien Zeit. Ein Recht des Arbeitnehmers auf weiteren Freizeitausgleich, wenn der Arbeitnehmer nach Festlegung des Freizeitausgleichstages an dem dafür vorgesehenen Arbeitstag arbeitsunfähig krank wird, besteht nicht. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Zeiten der Arbeitsbefreiung schon vor der Erkrankung des Arbeitnehmers festgelegt und bekannt gegeben worden waren.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 13.06.2007 (5 AZR 849/06)*

### **Zur Schichtplangestaltung an Feiertagen.**

Die Schichtplangestaltung betrifft die Organisation des Betriebes. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, den konkreten Einsatz der Arbeitnehmer im Rahmen der vorgegebenen Wochenarbeitszeit zu planen und zu bestimmen. Alleine daraus, dass ein Arbeitgeber eine bestimmte Personaleinsatzplanung über einen bestimmten Zeitraum hinweg beibehält, kann ein Arbeitnehmer nicht auf den Willen des Arbeitgebers schließen, diese Planung auch künftig unverändert beizubehalten und sich gegenüber den Arbeitnehmern soweit individuell vertraglich zu binden. Der Arbeitgeber kann daher seine Entscheidung darüber, wie er mit Feiertagen bei der Schichtplangestaltung verfährt, im Rahmen der gesetzlichen Regelungen, anwendbarer Tarifverträge, bestehender Betriebsvereinbarungen und der Arbeitsverträge jederzeit im Zuge einer neuen Organisationsentscheidung ändern.

*Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz – Urteil vom 09.06.2008 (5 Sa 58/08)*

### **Fristlose Kündigung wegen angedrohter Arbeitsunfähigkeit nach verweigerter Urlaubsbewilligung.**

Wenn der Arbeitnehmer erklärt, er werde krank, wenn der Arbeitgeber ihm den im bisherigen Umfang bewilligten Urlaub nicht verlängert, obwohl er im Zeitpunkt der Ankündigung nicht krank war und sich aufgrund bestimmter Beschwerden auch noch nicht krank fühlen konnte, ist ein Kündigungsgrund gem. § 626 BGB gegeben. Ein solches Verhalten ist dann ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt, an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Dabei kann es ausreichend sein, dass die Drohung mit der Erkrankung nicht unmittelbar erfolgt, sondern im Zusammenhang mit dem Urlaubswunsch gestellt wird, und ein verständiger Dritter dies als deutlichen Hinweis werten kann, bei Nichtgewährung des Urlaubs werde eine Krankschreibung erfolgen.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 19.05.2009 (9 AZR 433/08)*

### **Urlaub kann nicht widerrufenlich erteilt werden. Die widerrufliche Anordnung von Freizeitausgleich zum Abbau von Überstunden ist als Ausübung des Weisungsrechtes durch den Arbeitgeber hingegen möglich.**

Urlaub kann durch den Arbeitgeber nicht unter den Vorbehalt eines Widerrufs erteilt werden. Demgegenüber kann die Anordnung von Freizeitausgleich zum Abbau von Überstunden durch den Arbeitgeber auch unter dem Vorbehalt des Widerrufs erfolgen. Mit dem Vorbehalt der widerruflichen Freistellung zum Abbau eines Arbeitszeitguthabens weist der Arbeitgeber nur auf die gesetzliche Regelung des § 106 Gewerbeordnung (GewO) hin, wonach die Verteilung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber im Wege der Weisung erfolgt. Mit einer widerruflichen Freistellung erklärt der Arbeitgeber, für die Zeit des Freistellungszeitraums nicht auf sein Weisungsrecht nach § 106 GewO zu verzichten und den Arbeitnehmer ggf. auch im Freistellungszeitraum zur Arbeitsleistung auffordern zu können. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst nicht nur die Befugnis, den Arbeitnehmer an bestimmten Tagen von der Arbeit freizustellen, sondern auch das Recht, ihn an bisher „freien“ Tagen zur Arbeitsleistung heranzuziehen.



*Landesarbeitsgericht Köln – Urteil vom 24.09.2009 (7 Sa 1438/09)*

### **Zur Verpflichtung eines Wohnbereichsleiters in einem Seniorenzentrum zur Wochenend- und Feiertagsarbeit.**

Gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO) gehört es zum Kernbereich des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts, u. a. die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Zu den Wesensinhalten dieses arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes zählt, die objektiv erforderliche Arbeit, die auf Zeiten entfällt, die von der Mehrzahl der Arbeitnehmer typischerweise als ungünstig oder unangenehm empfunden werden, nach pflichtgemäßem Ermessen gerecht auf die zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte zu verteilen. Dies ist dann gegeben, wenn alle für die entsprechende Arbeitsaufgabe zur Verfügung stehenden Mitarbeiter in mehr oder minder großem Umfang erfasst werden. Dies betrifft auch eine Wohnbereichsleitung.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 16.12.2009 (5 AZR 157/09)*

### **Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit. Zur Zulässigkeit der Anordnung längerer Pausen durch den Arbeitgeber.**

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit im Sinne von § 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Dementsprechend ist Bereitschaftsdienst bei der Bestimmung der Dauer von gesetzlichen Ruhepausen als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Die in § 4 ArbZG geregelten Ruhepausen stellen lediglich das Mindestmaß dar und verwehren es dem Arbeitgeber nicht, kraft seines Weisungsrechts längere Pausen vorzusehen.

*Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg – Urteil vom 27.01.2010 (12 Sa 44/09)*

### **Zum Anspruch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auf Aufstockung seiner Arbeitszeit.**

Arbeitnehmer haben nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen gesetzlichen Anspruch auf eine dauerhafte Verringerung ihrer vertraglich festgelegten Arbeitszeit, soweit sie in einem Betrieb mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten und dort schon länger als 6 Monate beschäftigt sind. Jedoch besteht kein Anspruch „in umgekehrter Richtung“, wonach Teilzeitbeschäftigte im Allgemeinen keine Aufstockung ihrer Arbeitszeit vom Arbeitgeber verlangen können. Allerdings können teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer verlangen, bei der Vergabe freier Vollzeitstellen im Betrieb auf ihren Wunsch hin bevorzugt berücksichtigt zu werden. § 9 TzBfG verlangt vom Arbeitgeber (unabhängig von der Größe des Betriebs), eine Teilzeitkraft bei entsprechendem Aufstockungsverlangen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Beachtet ein Arbeitgeber diese Grundsätze nicht, setzt er sich der Gefahr aus, schadenersatzpflichtig in Bezug auf die Gehaltsdifferenz zum gewünschten aufgestockten Arbeitszeitanteil zu werden.



*Arbeitsgericht Köln – Urteil vom 17.08.2010 (12 Sa 513/10)*

### **Der Wunsch eines Arbeitnehmers auf Aufstockung seiner Teilzeitarbeit zu Vollzeit ist ausnahmsweise nicht nur bei einem freien Arbeitsplatz, sondern schon bei der Personalplanung zu berücksichtigen.**

Die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), einen Teilzeitbeschäftigten bei entsprechendem Aufstockungsverlangen bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, greift an sich erst bei der Stellenbesetzung und nicht schon bei der Personalplanung. Dies ist dem Grundsatz geschuldet, dass es alleinige organisatorische Entscheidung des Arbeitgebers ist, wie er den von ihm erkannten Beschäftigungsbedarf abdeckt. Jedoch kann der gesetzlich eingeräumte Anspruch auf Berücksichtigung von Verlängerungswünschen teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht dadurch unterlaufen werden, dass ohne Rücksicht auf arbeitsplatzbezogene Erfordernisse ausschließlich Teilzeitstellen eingerichtet werden. Bereits bei einer solchen Planung sind Aufstockungswünsche von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu berücksichtigen.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 01.09.2010 (5 AZR 517/09)*

### **Zur Unwirksamkeit einer Überstundenpauschalierungsabrede.**

Die Vertragsklausel „Erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten“ genügt nicht dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), wenn sich der Umfang, der danach ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag ergibt. Eine die pauschale Vergütung von Mehrarbeit regelnde Klausel ist nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Anderenfalls lässt sich nicht erkennen, ab wann ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung besteht. Bereits bei Vertragsabschluss muss der Arbeitnehmer erkennen können, was ggf. „auf ihn zukommt“ und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Folge der unwirksamen Überstundenpauschalierungsabrede ist, dass für die geleisteten Überstunden die angemessene durchschnittliche Vergütung zu zahlen ist.

*Bundesarbeitsgericht – Beschluss vom 01.06.2011 (7 ABR 117/09)*

### **Zur Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einstellung eines Leiharbeitnehmers.**

Der Betriebsrat ist bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern zu beteiligen. Bei der Einstellung eines Leiharbeitnehmers ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Betriebsrat die Höhe des Entgelts der bei ihm als Stamm- und als Leiharbeitnehmer beschäftigten Mitarbeiter mitzuteilen. Der Betriebsrat benötigt diese Informationen nicht, um sein Recht zur Stellungnahme nach § 99 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sachgerecht ausüben zu können. Denn er kann die Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers nicht mit der Begründung verweigern, die Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers verstießen gegen das Gleichheitsgebot nach § 3 Abs. 1, § 9 Nr. 2 AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 21.06.2011 (9 AZR 236/10)*

### **Unwirksamkeit der Vereinbarung einer Durchschnittsarbeitszeit ohne gleichzeitige Vereinbarung eines Ausgleichszeitraums.**

Eine Arbeitszeitregelung in einem Formulararbeitsvertrag, die den Arbeitnehmer „verpflichtet, im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten“, ist infolge Intransparenz unwirksam. Bestimmungen in Formulararbeitsverträgen sind unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen dem gebotenen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Dies ist gegeben, wenn für den Arbeitnehmer offen bleibt, ob die durchschnittliche Arbeitszeit in Bezug auf das Kalenderjahr, auf das jeweilige Beschäftigungsjahr des Arbeitnehmers oder gar in Bezug auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu berechnen ist. Bei Fehlen einer wirksamen Teilzeitvereinbarung wird im Zweifel ein Vollarbeitsverhältnis begründet.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 15.01.2013 (9 AZR 430/11)*

### **Urlaub an gesetzlichen Feiertagen.**

Wäre der Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag dienstplanmäßig zur Arbeit verpflichtet, muss er auch für diesen gesetzlichen Feiertag Urlaub nehmen, wenn er über den Feiertag hinaus Urlaub begehrt. Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch auf Erholungsurlaub, indem er den Arbeitnehmer durch Freistellungserklärung zu Erholungszwecken von seiner sonst bestehenden Arbeitspflicht befreit. Dies ist auch an den gesetzlichen Feiertagen möglich und notwendig, an denen der Arbeitnehmer ansonsten dienstplanmäßig zur Arbeit verpflichtet wäre.

*Landesarbeitsgericht Köln – Urteil vom 27.11.2013 (5 Sa 376/13)*

### **Ordnungsgemäße Pausengewährung.**

Ein Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber Vergütung für die gesamte Schicht einschließlich der „Pausenzeit“ verlangen, wenn der Arbeitgeber für die Schicht zwar eine Pause vorgesehen, der Arbeitnehmer jedoch durchgearbeitet hat, weil der Arbeitgeber ihm die Pause nicht ordnungsgemäß zugewiesen hat. Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, nur erfüllt, wenn er eine Pausenregelung schafft, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, die Ruhepausen zu nehmen.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 09.04.2014 (10 AZR 637/13)*

### **Bei Nachtdienstuntauglichkeit Einsatz nur im Tagdienst.**

Ein Mitarbeiter im Schichtdienst, der aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten mehr leisten kann, ist deshalb nicht arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber muss in einem solchen Fall die Arbeit möglichst so organisieren, dass der betroffene Arbeitnehmer nur tagsüber eingesetzt wird. Dies folgt aus der Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Ausübung seines Direktionsrechts auf die berechtigten persönlichen Belange Rücksicht zu nehmen.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 16.12.2014 (9 AZR 295/13)*

### **Kein Anspruch auf doppelten Urlaub.**

Gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt er Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. Der Arbeitnehmer kann diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen. Der frühere Arbeitgeber ist nach § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgeholten Urlaub auszuhändigen.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 10.02.2015 (9 AZR 53/14 (F))*

### **Keine Urlaubskürzung bei Wechsel in Teilzeitarbeit.**

Kann ein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter seinen Urlaub vor einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit mit weniger Wochenarbeits Tagen nicht nehmen, darf die Zahl der Urlaubstage wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung vom Arbeitgeber nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Einmal erworbener Urlaub kann dem Arbeitnehmer nicht wieder genommen werden.

*Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Urteil vom 06.05.2015 (17 Sa 70/15)*

### **Vorgabe für ein wirksames Arbeitszeitkonto.**

Eine Arbeitszeitkontenregelung in einem vorformulierten Vertrag, die weder eine Obergrenze für Plusstunden noch einen feststehenden Ausgleichszeitraum regelt und eine Vergütung erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, ist unwirksam. Eine solche Regelung ist nicht mehr mit dem gesetzlichen Grundsatz „Arbeit gegen Vergütung nach bestimmten Zeitabschnitten“ vereinbar. Ein Arbeitszeitkonto muss bestimmte Obergrenzen und Ausgleichzeiträume enthalten. Andernfalls könnte der Arbeitgeber nach Belieben agieren.

*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein – Urteil vom 12.05.2015 (1 Sa 359/15)*

### **Minusstunden im Arbeitszeitkonto bei Vertragsende.**

Ein Arbeitgeber darf Minusstunden in einem Arbeitszeitkonto bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur bei einer wirksamen Verrechnungsabrede mit Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers verrechnen. Eine wirksame Verrechnungsabrede kann nicht allein aus der Existenz eines Arbeitszeitkontos hergeleitet werden. Eine Saldierung von Minusstunden mit Vergütung kommt bei entsprechender Vereinbarung nur in Betracht, wenn der Mitarbeiter über den Umfang der zu leistenden Arbeit frei entscheiden kann. Das ist dann nicht der Fall, wenn die Minusstunden alleine auf der Dienstplanung durch den Arbeitgeber beruhen. Zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichende Vereinbarungen sind hier nur durch Tarifvertrag möglich.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 19.05.2015 (9 AZR 725/13)*

### **Urlaubskürzung bei Elternzeit.**

Während der Elternzeit entstehen aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich keine wechselseitigen Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Arbeitsverhältnis ist für die Dauer der Elternzeit außer Kraft gesetzt. Dennoch bestimmt § 17 Abs. 1 S.1 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG), dass ein Urlaubsanspruch des Mitarbeiters für die Zeiten der Elternzeit entsteht. Diese gesetzliche Folge kann der Arbeitgeber durch eine Kürzungserklärung verhindern. Die Möglichkeit des Arbeitgebers, den Erholungsurlaub der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 17.11.2015 (9 AZR 179/15)*

### **Urlaub bei Eintritt in der zweiten Jahreshälfte.**

Arbeitnehmer erwerben den vollen Urlaubsanspruch nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Die Formulierung „nach sechsmonatigem Bestehen“ zeigt, dass der volle Urlaubsanspruch nicht mit Ablauf des sechsten Beschäftigungsmonats entsteht, sondern erst am Tag danach.

*Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz – Urteil vom 19.11.2015 (5 Sa 342/15)*

### **Freizeitausgleich trotz Arbeitsunfähigkeit.**

Die Befugnis des Arbeitgebers zur einseitigen Anordnung von Freizeitausgleich folgt aus seinem Direktionsrecht. Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit lässt einen vom Arbeitgeber angeordneten Freizeitausgleich nicht entfallen. Der Mitarbeiter trägt grundsätzlich das Risiko, dass er die durch die Arbeitsbefreiung gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seiner Vorstellung nutzen kann. Es liegt kein mit dem Urlaubsrecht vergleichbarer Fall vor, wonach Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 26.10.2016 (5 AZR 170/16)*

### **Umkleidezeiten als Arbeitszeit.**

Schreibt der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vor, die im Betrieb an- und abgelegt werden muss, ist das Umkleiden als Teil der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit zu bewerten und ihm zu vergüten. Steht fest, dass Umkleide- und Wegezeiten auf Veranlassung des Arbeitgebers entstanden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast für den zeitlichen Umfang, in dem diese erforderlich waren, nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht die erforderlichen Umkleide- und damit verbundenen Wegezeiten schätzen. Da grundsätzlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine gesonderte Vergütungsregelung für andere als die eigentliche Tätigkeit getroffen werden kann, kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass Umkleide- und damit verbundenen Wegezeiten nicht, oder nur in geringem Umfang zu vergüten sind.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 02.11.2016 (10 AZR 596/15)*

### **Kein Personalgespräch bei Arbeitsunfähigkeit.**

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen. Bei Arbeitsunfähigkeit besteht weder eine Verpflichtung zur Teilnahme an einem Personalgespräch im Betrieb, noch darf der Arbeitgeber ein besonderes ärztliches Attest verlangen. Ein generelles Kontaktverbot des Arbeitgebers besteht aber nicht. So darf dieser auch während einer Arbeitsunfähigkeit mit dem erkrankten Mitarbeiter in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt treten, um mit ihm die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Erkrankung zu besprechen. Dies gilt aber nur, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hieran hat. Ein solches berechtigtes Interesse ist dann anzunehmen, wenn beispielsweise die Einsatzmöglichkeit des Mitarbeiters nach Ablauf der Arbeitsunfähigkeit unklar ist und besprochen werden muss.

*Arbeitsgericht Leipzig – Urteil vom 16.12.2016 (9 Ca 2362/16)*

### **Pflicht zur Sonn- und Feiertagsarbeit für Betreuungskräfte.**

Die Beschäftigung von zusätzlichen Betreuungskräften nach § 87b SGB XI (seit 01.01.2017: § 43b SGB XI) an Sonn- und Feiertagen unterfällt dann nicht dem Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach dem Arbeitszeitgesetz, sofern Tätigkeiten erledigt werden, die nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) untersagt in seinem § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0.00 bis 24.00 Uhr. Ausnahmen zu diesem Grundsatz regelt § 10 ArbZG. So dürfen Arbeitnehmer in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern Arbeiten ausgeführt werden, die nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Hierzu zählen solche Betreuungstätigkeiten, die sich für Sonn- und Feiertage aus dem nachvollziehbaren Betreuungskonzept einer Pflegeeinrichtung ergeben.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 18.01.2017 (7 AZR 224/15)*

### **Ruhezeiten bei Betriebsratstätigkeit.**

Zwischen dem Schichtende und einer Betriebsratssitzung, die am nächsten Tag während der Freizeit des Betriebsratsmitglieds stattfindet, muss eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden gemäß § 5 Abs.1 ArbZG liegen. Das Betriebsratsmitglied ist berechtigt, seine Schicht vorzeitig abzurechnen, um die gesetzliche Ruhezeit einzuhalten. Es kann dahinstehen, ob die Zeit der Erbringung von Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs.1 ArbZG ist und die Ruhezeitregelung des § 5 Abs.1 ArbZG deshalb Anwendung findet. Jedenfalls ist bei der Beurteilung, ob dem Betriebsratsmitglied bei einer Betriebsratssitzung im Anschluss an eine Nachtschicht die Fortsetzung der Arbeit in der Nachtschicht wegen der bevorstehenden Betriebsratssitzung unzumutbar ist, die Wertung des § 5 Abs.1 ArbZG zu berücksichtigen. Und diese Wertung geht von einer notwendigen ununterbrochenen Erholungszeit von 11 Stunden aus.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 23.03.2017 (6 AZR 705/15)*

### **Abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit.**

Sieht ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor, kann das Arbeitsverhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich ohne weitere Vereinbarung mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Ist jedoch in einer weiteren Regelung des Arbeitsvertrags eine längere Kündigungsfrist festgelegt, muss sich aus der Klausel unmissverständlich ergeben, dass die längere Frist erst nach Ablauf der Probezeit gelten soll. § 622 Abs.3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) regelt, dass das Arbeitsverhältnis während einer vereinbarten Probezeit von längstens sechs Monaten von beiden Arbeitsvertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann. Die gesetzliche Regelung ist insoweit klar und deutlich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in seiner Entscheidung zu klären, ob die kurze Probezeitkündigungsfrist auch dann gelten soll, wenn an einer Stelle des Arbeitsvertrags eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart wurde und zugleich an anderer Stelle des Arbeitsvertrags eine längere Kündigungsfrist geregelt ist. Das BAG hat zugunsten eines gekündigten Arbeitnehmers entschieden. Widersprechen sich die vertraglichen Regelungen zur Kündigungsfrist in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag, geht dies zulasten des Arbeitgebers. Es gilt die vereinbarte längere Kündigungsfrist in einem solchen Fall auch während der Probezeit.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 16.05.2017 (9 AZR 572/16)*

### **Keine Urlaubsabgeltung im laufenden Arbeitsverhältnis.**

Hat der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt und verfällt der Urlaubsanspruch deshalb, wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch in Form von Ersatzurlaub um. Der Arbeitgeber macht sich dem Grunde nach schadensersatzpflichtig, wenn er einem Mitarbeiter Urlaub zu Unrecht nicht gewährt. Schadensersatz in Form einer Geldzahlung scheidet dabei aus. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht in seinem § 7 Abs.3 vor, dass Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 18.07.2017 (9 AZR 259/16)*

### **Aufstockung der Arbeitszeit.**

Wünscht ein in Teilzeit beschäftigter Mitarbeiter eine Erhöhung der Arbeitszeit und kommt der Arbeitgeber dem Wunsch nicht nach, indem er eine offene Stelle anderweitig besetzt, kann der Mitarbeiter Schadensersatz in Geld verlangen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter können dem Arbeitgeber mitteilen, dass sie eine höhere Arbeitszeit wünschen. Bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes hat der Arbeitgeber den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Den Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber bei einem freien Arbeitsplatz aus dringenden betrieblichen Gründen oder wenn Arbeitszeitwünsche anderer Mitarbeiter entgegenstehen, ablehnen. Besetzt der Arbeitgeber eine Stelle ohne Berücksichtigung des teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters neu, hat er dem Mitarbeiter den daraus entstehenden finanziellen Schaden zu ersetzen; der Mitarbeiter kann aber keine Erhöhung der Arbeitszeit verlangen.



*Arbeitsgericht Kiel – Urteil vom 23.08.2017 (7 BV 67c/16)*

### **Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gesundheitsgefährdung.**

Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die Vorgabe einer Mindestbesetzung ist eine Maßnahme, mit der einer Gesundheitsgefährdung begegnet werden kann. Ein Einigungsstellenspruch über eine Mindestbesetzung kann daher im Einzelfall rechtmäßig sein. Die Entscheidung hat innerhalb der Pflegebranche zu Unrecht für Verunsicherung gesorgt. Die gesetzliche Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist seit jeher im Arbeitsschutzgesetz verankert. Wo eine Gefährdungsbeurteilung zu dem Ergebnis kommt, dass Mitarbeiter durch Überlastung konkret gefährdet sind, hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Frage, durch welche konkreten Maßnahmen eine Gesundheitsgefährdung von Mitarbeitern vermieden werden kann. Der Einsatz eines „Mindestpersonalvolumens“ ist selbstverständlich geeignet, eine Gefährdung von Mitarbeitern zu verhindern. Gleichwohl bleibt die Entscheidung, wie viel Personal zur Bewältigung welcher Aufgaben geplant wird, die „Königsentscheidung“ des Arbeitgebers. Diese grundsätzlich bestehende Personaleinsatzfreiheit gilt und galt nie schrankenlos. Sie findet ihre Grenze im Personalschlüssel und den Personalbemessungsvorgaben der Rahmen- und Versorgungsverträge, zu deren Beachtung der Träger der Einrichtung verpflichtet ist. Anders als im Kieler Fall, der sich in einem Krankenhaus mit täglich wechselnder Belegungssituation abspielte, ist die pflegerische Versorgung in einer stationären Pflegeeinrichtung von einer kontinuierlicheren Belegungssituation und kontinuierlicheren Bedarfen geprägt. Hier muss der gedankliche Ansatz sein, dass immer dann, wenn sich der Arbeitgeber an die Personalbemessungswerte hält, eine gesundheitsgefährdende Belastungssituation für das Pflegepersonal nicht gegeben ist. Dies gilt jedenfalls soweit, wie ein bedarfsorientierter Personaleinsatz erfolgt. Personal Fehlplanungen können denkbare auch bei ausreichender Personalausstattung der Einrichtung zu gesundheitsgefährdenden Überlastungssituationen für die Mitarbeiter führen. Im Bereich der stationären Pflege hat der Betriebsrat folgerichtig nur dort ein Mitbestimmungsrecht in Gestalt einer Mindestbesetzung, wo der Arbeitgeber die Personalbemessungsvorgaben unterschreitet und wo es aus diesem Grunde zu gesundheitlichen Gefährdungen der Mitarbeiter kommt. Eine Mindestbesetzung oberhalb der refinanzierten Personalwerte kann der Betriebsrat hingegen nach wie vor nicht verlangen.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 18.10.2017 (0 AZR 47/17)*

### **Änderung der Lage der Arbeitszeit von häufig erkrankten Mitarbeitern - Wechsel vom Dauernachtdienst in die Wechselschicht.**

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Änderung der Lage der Arbeitszeit eines häufig erkrankten Mitarbeiters. Das gilt selbst in dem Fall, dass der Arbeitgeber eine Änderung der Lage der Arbeitszeit durch Ausübung seines Direktionsrechts auf Gründe stützt, die mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers in Zusammenhang stehen. Das so vom Arbeitgeber ausgeübte Direktionsrecht ist das „Königsrecht“ des Arbeitgebers. Die Möglichkeiten der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit ist – wenn keine Einschränkungen vereinbart sind – deutlich weiter, als häufig angenommen. Die Umsetzung in eine andere Schicht stellt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts auch keine Versetzung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes dar. Der Betriebsrat musste der Änderung der Lage der Arbeitszeit eines einzelnen Mitarbeiters - anders dem Dienstplan als solchem - daher nicht zustimmen.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 26.10.2017 (6 AZR 158/16)*

### **Unwirksame dreijährige Kündigungsfrist.**

Eine überlange Kündigungsfrist von 3 Jahren in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag ist unwirksam. Das Arbeitsverhältnis kann in einem solchen Fall vom Arbeitnehmer trotz der Vereinbarung mit der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden. Bereits die Vereinbarung einer dreijährigen Kündigungsfrist ist in einem vorformulierten Arbeitsvertrag unzulässig. Die überlange Kündigungsfrist erweist sich als unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers. Der Mitarbeiter wäre bei Geltung der Klausel in seinem Grundrecht auf freie Berufsausübung verletzt. Daraus folgt die Unwirksamkeit der Kündigungsfrist. An die Stelle der vertraglichen Klausel tritt die gesetzliche Regelung des § 622 Abs.1 BGB, wonach der Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende kündigen kann.

*Europäischer Gerichtshof – Urteil vom 21.02.2018 (C-518/15)*

### **Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit.**

Die Verpflichtung eines Mitarbeiters, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb kurzer Zeit (hier vertraglich vorgesehen 8 Minuten!) Folge leisten zu müssen, stellt Arbeitszeit dar. Es handelt sich in diesen Fällen nicht um Rufbereitschaft. Die EU-Arbeitszeit-Richtlinie bestimmt: Arbeitszeit - im Unterschied zur Ruhezeit - ist jede Zeitspanne, während derer ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Als Bereitschaftsdienst wird die Zeit definiert, in welcher sich der Arbeitnehmer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten hat, um bei Bedarf seine Arbeitstätigkeit unverzüglich aufzunehmen. Bereitschaftszeit gilt als Arbeitszeit. Im Rahmen der Rufbereitschaft ist der Arbeitnehmer dagegen lediglich verpflichtet, auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Er darf sich bei der Rufbereitschaft an einem Ort seiner Wahl aufhalten, von dem aus er für den Arbeitgeber erreichbar ist. Die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geografischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, schränken die Möglichkeiten des Mitarbeiters ein, sich während der Ruhezeit seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Eine Ruhezeit im arbeitsrechtlichen Sinne kann dann nicht vorliegen.

Anmerkung: Rufbereitschaft ist und bleibt dagegen weiterhin keine Arbeitszeit, solange es nicht zu einem tatsächlichen Arbeitseinsatz kommt. Ob und in welcher Höhe die Zeiten des Bereitschaftsdienstes zu vergüten sind, hatte der EuGH hingegen nicht zu entscheiden, da sich die Frage der Vergütung allein nach dem nationalen Arbeitsrecht der einzelnen Mitgliedsstaaten richtet. Bereitschaftsdienstzeiten sind gegenüber der normalen Vollarbeit mit weniger zeitintensiven Belastungen des Arbeitnehmers verbunden. Aus diesem Grund sehen arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Vereinbarungen häufig eine geringere Vergütung des Bereitschaftsdienstes, verglichen mit der Vergütung für die eigentliche Arbeit, vor.

*Arbeitsgericht Köln - Urteil vom 15.03.2018 (11 Ca 7300/17)*

### **Fallstricke bei der Elternteilzeit.**

Beantragt ein Mitarbeiter, während seiner Elternzeit in Teilzeit bei seinem Arbeitgeber zu arbeiten, kann der Arbeitgeber diesen Antrag nicht ohne weiteres unter Hinweis auf die bereits erfolgte Einstellung einer Vertretungskraft für die Dauer der Elternzeit ablehnen.



*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein – Beschluss vom 25.04.2018 (6 TaBV 21/17)*

## **Keine Vorgabe einer Mindestbesetzung mit Pflegepersonal durch Spruch der Einigungsstelle.**

Eine Einigungsstelle kann auch aus Gründen der Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz keine Vorgaben an den Arbeitgeber über die personelle Mindestbesetzung von Pflegepersonal beschließen. In der Vergangenheit stritten eine Klinik und ihr Betriebsrat wiederholt über die Frage der Mindestbesetzung auf bestimmten Stationen. Im Frühjahr 2013 wurde eine Einigungsstelle zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gebildet. Im Laufe des Einigungsstellenverfahrens schlossen die Beteiligten verschiedene Zwischenvereinbarungen. Es wurden drei Gutachten zur Belastungs- und Gefährdungssituation des Pflegepersonals eingeholt. Da sich die Arbeitgeberin und der Betriebsrat über die Bewertung der Ergebnisse und etwaige hieraus folgende Maßnahmen nicht einigen konnten, endete das Einigungsstellenverfahren am 08.12.2016 durch einen Spruch. Dieser sieht eine Schichtbesetzung mit einer bestimmten Zahl von Pflegekräften für bestimmte Belegungssituationen vor. Das ArbG Kiel hatte entschieden, dass die Vorgabe einer Mindestbesetzung mit Pflegepersonal eine Maßnahme ist, mit der einer Gesundheitsgefährdung der eigenen Beschäftigten durch Überlastung begegnet werden kann. Der Spruch einer Einigungsstelle, der eine Schichtbesetzung mit einer bestimmten Zahl von Pflegekräften für bestimmte Belegungssituationen vorschreibe, sei nicht per se rechtswidrig. Die Arbeitgeberin machte vor dem Landesarbeitsgericht die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs geltend. Das LAG Schleswig-Holstein hat der Berufung der Arbeitgeberin stattgegeben. Nach Auffassung des LAG überschreitet die Einigungsstelle schon formal ihre Kompetenz, in dem sie ihre Entscheidung auf unzulässigen Feststellungen zu bestehenden Gefährdungen gründete. Der Betriebsrat habe zwar gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz. Das beziehe sich auch auf Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden. Eine Handlungspflicht des Arbeitgebers, deren Umsetzung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege, bestehe jedoch erst, wenn entweder Gefährdungen feststünden oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung konkret festgestellt seien. Die Einigungsstelle selbst dürfe das Bestehen einer Gefährdung nicht eigenständig feststellen. Die Einigungsstelle und in der Folge das Arbeitsgericht hätten die Gefährdung mit einem Gutachten begründet, das die Anforderung an eine Gefährdungsbeurteilung nicht erfülle. Selbst bei Annahme einer konkreten Gefährdung habe die Einigungsstelle mit ihrem Spruch die Grenzen dessen, was nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG erzwingbar sei, auch inhaltlich überschritten. Bei der Personalplanung des Arbeitgebers habe der Betriebsrat nicht erzwingbar mitzubestimmen. Er könne nach § 92 BetrVG allenfalls Unterrichtung und Beratung verlangen. Wie der Gesetzgeber in § 3 Abs. 2 ArbSchG verdeutlicht habe, sei die vom Arbeitgeber festgelegte Zahl der Beschäftigten bei Planung und Durchführung der Maßnahmen nach § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG zu berücksichtigen. Der Überlastungsschutz müsse also durch andere Maßnahmen, etwa auf organisatorischer Ebene, gewährleistet werden.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 25.04.2018 (5 AZR 245/17)*

## **Umkleidezeit kann Arbeitszeit sein.**

Die aufgewendete Umkleidezeit einer zum Tragen von besonders auffälliger Dienstkleidung verpflichteten Mitarbeiterin ist Bestandteil der zu vergütenden Arbeitszeit, wenn das Umkleiden eine mit der Tätigkeit unmittelbar zusammenhängende, vom Arbeitgeber verlangte Maßnahme darstellt.



*Bundesverfassungsgericht – Beschluss vom 06.06.2018 (1 BvL 7/14)*

### **Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristungen.**

Nach der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sind sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt. Damit ist jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten. Das ist grundsätzlich mit den verfassungsrechtlichen Maßgaben vereinbar, denn die Verhinderung von Kettenbefristungen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der Pflicht des Staates zum Schutz der strukturell unterlegenen Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und auch dem Sozialstaatsprinzip Rechnung. Allerdings gilt dies nur, soweit die Beschäftigten nach Art und Umfang der Vorbeschäftigung tatsächlich des Schutzes vor Kettenbefristungen bedürfen und andernfalls das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform gefährdet wäre. Dies hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts mit Beschluss auf die Verfassungsbeschwerde eines Arbeitnehmers und den Vorlagebeschluss eines Arbeitsgerichtes hin entschieden. Der Senat hat gleichzeitig klargestellt, dass eine - vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene - Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien immer dann gestattet, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt, mit dem Grundgesetz nicht zu vereinbaren ist. Richterliche Rechtsfortbildung darf den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Hier hatte sich der Gesetzgeber klar erkennbar gegen eine solche Frist entschieden.

*Arbeitsgericht Siegburg – Urteil vom 02.08.2018 (1 Ca 1987/17)*

### **Rückzahlung von Ausbildungskosten.**

Übernimmt der Arbeitgeber Ausbildungskosten ausländischer Pflegekräfte, unterliegt eine Rückzahlungsvereinbarung mit der betreffenden Pflegekraft strengen Regeln. Aus § 307 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) folgt, dass Bestimmungen in vorformulierten Arbeitsverträgen unwirksam sind, wenn sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass eine Vertragsklausel nicht klar und verständlich formuliert ist. Das trifft auf eine Vereinbarung zur Rückzahlungsverpflichtung zu, die eine Rückzahlung unabhängig davon vorsieht, ob die Pflegekraft im Anschluss an bezahlte Aus- und Weiterbildungskurse einen Anstellungsvertrag erhält.

*Europäischer Gerichtshof - Urteil vom 06.11.2018 (C-684/16)*

### **Urlaubsanspruch verfällt nicht automatisch.**

Ein Arbeitnehmer verliert seinen Urlaubsanspruch nicht automatisch am Jahresende, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Resturlaubsansprüche verfallen mit dem Jahreswechsel nur dann, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er den Arbeitnehmer rechtzeitig aufgefordert hat, seinen Resturlaub zu nehmen und ihn darauf hingewiesen hat, dass der Urlaubsanspruch verfällt, wenn er ihn freiwillig nicht nimmt.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 19.09.2018 (10 AZR 496/17)*

### **Keine Zuschläge bei Überstundenabbau.**

Einem Mitarbeiter stehen keine Nachtarbeits-, Samstags-, Sonntags-, oder Feiertagszuschläge für Zeiten zu, in denen Überstundenabbau erfolgt. Ein allgemeines Lohnausfallprinzip ohne ausdrückliche gesetzliche oder (tarif-)vertragliche Regelung kennt das deutsche Arbeitsrecht nicht.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 19.12.2018 (10 AZR 231/18)*

### **Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigung.**

Teilzeitbeschäftigte können im Anwendungsbereich bestimmter Tarifverträge vereinbarte Überstundenzuschläge bereits dann verlangen, wenn die Arbeitszeit ihre Teilzeitquote übersteigt. Es ist nach den dortigen Regelungen für den Anspruch auf Überstundenzuschläge nicht erforderlich, dass die geleistete Arbeitszeit die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft übersteigt.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 17.01.2019 (6 AZR 17/18)*

### **Regelarbeitszeit und Bereitschaftsdienst im TVöD stehen nebeneinander.**

Die regelmäßige Arbeitszeit eines Mitarbeiters kann im Anwendungsbereich des TVöD-B nicht durch Bereitschaftsdienst erfüllt werden. Der Bereitschaftsdienst eines Mitarbeiters stellt eine zusätzlich zur regulären Arbeitszeit des Mitarbeiters zu erbringende Leistung dar.

*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 19.02.2019 (9 AZR 541/15)*

### **Kein automatischer Verfall des Urlaubs.**

Der Urlaub eines Arbeitnehmers erlischt mit dem Ende des Kalenderjahrs im Regelfall nur dann, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch sowie den drohenden Verfall belehrt hat und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht in Anspruch nimmt.

*Arbeitsgericht Aachen – Urteil vom 21.02.2019 (1 Ca 1909/18)*

### **Keine Gel-Fingernägel in der Pflege.**

Ein Arbeitgeber in der Pflege kann seine Mitarbeiter anweisen, nur mit kurzen, naturbelassenen Fingernägeln zu arbeiten. Der Gesundheitsschutz von zu Pflegenden steht über dem Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter. Das Verbot gilt auch für Mitarbeiter, die nicht unmittelbar mit der Pflege von Bewohnern befasst sind.

*Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 19.03.2019 (9 AZR 362/18)*

### **Kürzung von Urlaub während der Elternzeit.**

Der Arbeitgeber kann den Urlaub von Mitarbeitern in Elternzeit für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Die entsprechende gesetzliche Regelung im Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz verstößt nicht gegen europäisches Recht und kann von Arbeitgebern auch künftig weiterhin angewendet werden. Eine Rechtsprechungsänderung gibt es bei der Frage, ob in Zeiten des unbezahlten Sonderurlaubs Urlaubsansprüche entstehen.

*Bundessozialgericht – Urteil vom 07.06.2019 (B 12 R/18 R)*

### **Keine Honorarkräfte in der Pflege.**

Pflegekräfte, die als Honorarpflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen tätig sind, sind in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbstständige anzusehen, sondern unterliegen als Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht. Es handelt sich um Scheinselbständigkeiten.

*Landesarbeitsgericht Hamm - Urteil vom 24.07.2019 (5 Sa 676/19)*

### **Keine Belehrung über Urlaubsverfall bei Dauerkrankheit.**

Eine Belehrung des Arbeitgebers dahingehend, dass Urlaubsansprüche bei Nichtinanspruchnahme bis zum 31.12. des Kalenderjahres oder bis zum 31.3. des Folgejahres im Falle der Übertragung erlöschen, besteht bei dauerhafter Erkrankung nicht, wenn die Erkrankung über den 31.12. hinaus besteht. Diese Pflicht besteht erst wieder nach Wiedergenesung.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 11.12.2019 (5 AZR 578/18)*

### **Keine längere Entgeltfortzahlung bei überlappenden Krankheiten.**

Ein Mitarbeiter hat einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch dann nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen, wenn während der bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.

*Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – Urteil vom 04.06.2020 (10 Sa 2130/19)*

### **Zeiterfassung per Fingerabdruck nur mit Einwilligung.**

Ein Zeiterfassungssystem, das mit einem Fingerabdruck-Scanner bedient wird, ist ohne Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers nicht zulässig. Art. 9 Abs.1 der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) regelt, dass die Verarbeitung biometrischer Daten untersagt ist. Hieran ist auch der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gebunden. Zulässig ist die Verarbeitung ausnahmsweise unter anderem dann, wenn die Verarbeitung erforderlich ist, damit der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die aus dem Arbeitsrecht erwachsenden Rechte ausüben und ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen können. Das gilt auch für die Arbeitszeiterfassung mittels Fingerabdruckerkennung. Es bedarf hierzu zwingend einer ausdrücklichen Genehmigung des betroffenen Arbeitnehmers.

*Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz – Urteil vom 21.07.2020 (8 Sa 430/19)*

### **Drohung mit Krankmeldung rechtfertigt regelmäßig eine fristlose Kündigung.**

Tritt ein Arbeitnehmer einer Weisung des Arbeitgebers mit der Drohung entgegen, sich krankschreiben zu lassen, so rechtfertigt das im Regelfall eine außerordentliche fristlose Kündigung. Unerheblich ist hierbei, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt oder ob die Weisung rechtswidrig war. Die kündigungsrelevante Pflichtverletzung besteht in der Art und Weise des Vorgehens des Arbeitnehmers.

*Europäischer Gerichtshof – Urteil vom 09.03.2021 (C-580/19)*

### **Rufbereitschaft kann in Ausnahmefällen Arbeitszeit sein.**

Bereitschaftszeiten einschließlich Zeiten in Form von Rufbereitschaft können Arbeitszeit darstellen, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit objektiv gesehen ganz erhebliche Einschränkungen erfährt, was die Planung seiner Freizeit betrifft. Umgekehrt ist, wenn es keine solchen Einschränkungen gibt, nur die Zeit als „Arbeitszeit“ anzusehen, die mit der gegebenenfalls tatsächlich während solcher Bereitschaftszeiten erbrachten Arbeitsleistung verbunden ist. Organisatorische Schwierigkeiten, die eine Bereitschaftszeit infolge natürlicher Gegebenheiten oder der freien Entscheidung des Arbeitnehmers für ihn mit sich bringen kann, sind dagegen unerheblich. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn das Gebiet, das der Arbeitnehmer während einer Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft praktisch nicht verlassen kann, nur wenige Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten bietet. Die Anweisung des Arbeitgebers, dass die Arbeit innerhalb ganz kurzer Zeit nach Abruf aufgenommen werden muss, fällt nicht unter den klassischen Begriff der Rufbereitschaft. Eine solche Verpflichtung stellt sich regelmäßig als, auch vergütungspflichtiger, Bereitschaftsdienst dar. Rufbereitschaft ist und bleibt dagegen weiterhin keine Arbeitszeit, solange es nicht zu einem tatsächlichen Arbeitseinsatz kommt.



*Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 08.09.2021 (5 AZR 149/21)*

### **Arbeitgeber können AU-Bescheinigungen unter bestimmten Umständen anzweifeln.**

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Das insbesondere dann, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau auf die Dauer der Kündigungsfrist lautet und mithin die Arbeitsunfähigkeit mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses endet.

*Bundessozialgericht – Urteil vom 19.10.2021 (B 12 R 6/20 R)*

### **Pflegekräfte sind sozialversicherungspflichtig.**

Pflegekräfte, die als freie Mitarbeiter auf Rechnung tätig sind, sind in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbständige anzusehen, sondern unterliegen als Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht.

*Landesarbeitsgericht Thüringen – Urteil vom 03.05.2022 (1 Sa 18/21)*

### **Arbeitszeitbetrug mit Raucherpausen rechtfertigt Kündigung.**

Wenn ein Arbeitnehmer seine Raucherpause nicht als solche in einem im Betrieb geltenden Buchungssystem durch korrektes Aus- und wieder Einstempeln bucht, riskiert er damit die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Einen Arbeitszeitbetrug begeht ein Arbeitnehmer, wenn er seine Arbeitszeit nicht richtig angibt und sich somit Arbeitszeit bezahlen lässt, in der er gar nicht gearbeitet hat. Aufgrund des damit verbundenen Vertrauensverlusts handelt es sich hierbei um eine schwerwiegende Pflichtverletzung, die einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB darstellt und im Einzelfall eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann.

*Bundesarbeitsgericht – Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21)*

### **Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung.**

Arbeitgeber sind grundsätzlich verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen. Dies folgt unmittelbar aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz. Arbeitgeber haben daher ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen und zu verwenden, mit dem Beginn und Ende der von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann.

*Europäischer Gerichtshof – Urteile vom 22.09.2022 (C-518/20, C-727/20 und C-120/21)*

### **Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen.**

Der Jahresurlaub von Beschäftigten verfällt und verjährt nur, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtung zum Hinweis an die Beschäftigten zum möglichen Verfall erfüllt hat. Es bedarf positiver Kenntnis des Arbeitnehmers über die Rechtslage zum Urlaubsverfall und zur Verjährung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs.

*Arbeitsgericht Siegburg - Urteil vom 01.12.2022 (5 Ca 1200/22)*

### **Feiern trotz Krankmeldung kann den Job kosten.**

Geht ein Mitarbeitender trotz Krankmeldung feiern, ist regelmäßig von einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit auszugehen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird durch Party-Fotos erschüttert.



*Bundesarbeitsgericht - Urteile vom 20.12.2022 (9 AZR 245/19 und 9 AZR 266/20)*

### **Urlaub bis in alle Ewigkeit? - Verjährung und Verfall von Urlaubsansprüchen.**

Konnte ein Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr aus gesundheitlichen Gründen keinen Urlaub nehmen, besteht ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten. Hat der Arbeitnehmer in diesem Jahr gearbeitet, erlischt der Urlaub allerdings nur, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungspflichten erfüllt hat. Urlaub verfällt und verjährt nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorher auf seinen Urlaubsanspruch und einen drohenden Verfall oder eine drohende Verjährung hingewiesen hat.

*Europäischer Gerichtshof - Urteil vom 02.03.2023 (C 477/21)*

### **Keine neuen Spielregeln zu Ruhezeiten.**

Die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Ruhezeit nach dem Arbeitszeitgesetz sind zwei völlig unterschiedliche Rechte. Beide unterschiedlichen Ruhezeiten sind vom Arbeitgeber getrennt voneinander zu gewähren. Bei der täglichen Ruhezeit handelt es sich nicht um einen Teil der wöchentlichen Ruhezeit.

*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - Urteil vom 02.05.2023 (2 Sa 2039/22)*

### **Keine Entgeltfortzahlung bei zweifelhafter Krankschreibung.**

Wer sich im unmittelbaren Zusammenhang mit seiner Kündigung krankmeldet, riskiert die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Gesamtumstände des Sachverhalts können den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Erschüttert der Arbeitgeber den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, muss der klagende Arbeitnehmer konkrete Tatsachen beweisen, die den Schluss auf seine Erkrankung zulassen. Dazu muss er vor Gericht vortragen, welche Krankheiten vorlagen, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben und welche Verhaltensmaßregeln oder Medikamente ärztlich verordnet wurden. Zudem muss der Arbeitnehmer zumindest laienhaft für den gesamten Entgeltfortzahlungszeitraum schildern, welche konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden haben. Soweit sich der Arbeitnehmer auf das Zeugnis seiner behandelnden Ärzte beruft, muss er die Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbinden.

*Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 28.06.2023 (5 AZR - 335/22)*

### **Nicht jede AU-Bescheinigung ist als Nachweis geeignet.**

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn ein Verstoß gegen die Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des gemeinsamen Bundesausschusses vorliegt. Dies insbesondere dann, wenn der ausstellende Arzt die Regelungen der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie, die sich auf medizinische Erkenntnisse zur sicheren Feststellbarkeit der Arbeitsunfähigkeit beziehen, mißachtet.

*Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern - Urteil vom 13.07.2023 (5 Sa 139/22)*

### **Kein Anspruch auf generelle Freistellung von Früh- und Spätschichten sowie Samstags- und Feiertagsarbeit wegen Kinderbetreuung.**

Alleinerziehende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen generellen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine ihren Bedürfnissen angepasste Dienstplanung. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Rücksichtnahme auf die besonderen privaten Herausforderungen alleinerziehender Mitarbeitenden endet, soweit betriebliche Gründe oder berechnete Belange der übrigen Beschäftigten entgegenstehen.



*Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 23.08.2023 (5 AZR 349/22)*

### **Kein Recht auf Nichterreichbarkeit.**

Der Dienstbeginn gemäß Dienstplan kann dem Mitarbeitenden vom Arbeitgeber grundsätzlich auch während der Freizeit des Mitarbeitenden per SMS mitgeteilt werden. Dass der Mitarbeitende solche Weisungen zur Lage der Arbeitszeit während seiner Freizeit zur Kenntnis nimmt, ist zumutbar und stellt keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes dar.

*Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 18.10.2023 (5 AZR 22/23)*

### **Stolperfälle „Springerdienst“ als Arbeit auf Abruf.**

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart. Eine Abweichung davon kann nur in bestimmten und wenigen Ausnahmefällen angenommen werden.

*Europäischer Gerichtshof - Urteil vom 19.10.2023 (C-660/20)*

### **Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte.**

Das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitkräften verbietet Regelungen, denen zufolge Teilzeit- und Vollzeitmitarbeitende für einen Überstundenzuschlag dieselben Arbeitsstundengrenzen überschreiten müssen. Abweichende Regelungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit sachlicher Gründe.

*Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 13.12.2023 (5 AZR - 137/23)*

### **Nicht jede AU-Bescheinigung hält vor Gericht.**

Der Beweiswert von (Folge-) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn ein krankgeschriebener Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach deren Ablauf eine neue Beschäftigung aufnimmt.

*Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Urteil vom 28.02.2024 (4 Sa 32/23)*

### **Entgeltfortzahlung bei unterschiedlichen Erkrankungen.**

Unter bestimmten Voraussetzungen sind unterschiedliche Erkrankungen zur Berechnung des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum im Krankheitsfall zusammenzufassen. Ob Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen als „Erstbescheinigungen“ erteilt wurden, ist insoweit unerheblich. Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, ist der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz auf die Dauer von sechs Wochen begrenzt. Dies gilt auch dann, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue (andere) Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Es greift der Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls. In einem solchen Fall kann die Sechswochenfrist der Entgeltfortzahlung nur einmal in Anspruch genommen werden. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste Arbeitsunfähigkeit bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsunfähigkeit führt. Das ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war, sei es auch nur für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden.



*Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg - Urteil vom 02.07.2024 (19 Sa 1150/23)*

### **Begrenzung der Probezeit bei befristetem Arbeitsverhältnis.**

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss die Dauer der Probezeit im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Als verhältnismäßig und damit zulässig ist eine Dauer der Probezeit im Umfang von 25% der Befristungsdauer anzusehen. Längere Probezeiten sind unzulässig und folglich unwirksam.

*Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 20.8.2024 (9 AZR 226/23)*

### **Kein Verfall von Urlaub bei Mutterschutz**

Der vor Beginn eines Beschäftigungsverbots wegen einer Schwangerschaft nicht (vollständig) erhaltene Urlaub kann nach Ende des Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr genommen werden. Dieses Verbot des Verfalls solcher Urlaubsansprüche gilt auch für Urlaubsansprüche, die während mehrerer unmittelbar aufeinanderfolgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote entstanden sind. Landesarbeitsgericht Köln - Urteil vom 12.09.2024 (6 SLa 76/24)

### **Kündigung Schwerbehinderter oder Gleichgestellter.**

Die Pflicht des Arbeitgebers aus § 167 Abs. I SGB IX bei aufkommenden Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen ein Präventionsverfahren durchzuführen, ist nicht auf den Zeitraum nach Ablauf der Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG beschränkt. Die Pflicht zur Durchführung des Präventionsverfahrens besteht damit auch schon in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses.

*Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 5.12.2024 (8 AZR 370/20)*

### **Anspruch auf Überstundenzuschläge bei Teilzeittätigkeit**

Teilzeitbeschäftigte haben ab der ersten Überstunde denselben Anspruch auf Zuschläge wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende. Ausnahmen sind nur bei Vorliegen sachlicher Gründe zulässig, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Liegen solche rechtfertigenden Gründe nicht vor, ist von einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts und folglich einer Diskriminierung auszugehen.



## Bundesministerium für Gesundheit

### Bekanntmachung über die Zielwerte für eine bundeseinheitliche, mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung für vollstationäre Pflegeeinrichtungen nach § 113c Absatz 8 des Elften Buches Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung –

Vom 31. Juli 2024

Das Bundesministerium für Gesundheit gibt gemäß § 113c Absatz 8 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie nach Anhörung der Länder, des Spitzenverbands Bund der Pflegekassen, der Arbeitsgemeinschaften der örtlichen Träger der Sozialhilfe und der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, des Verbands der privaten Krankenversicherung e. V. und der Vereinigungen der Träger der stationären Pflegeeinrichtungen bekannt:

Die Zielwerte für eine bundeseinheitliche, mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal für vollstationäre Pflegeeinrichtungen betragen:

1. für Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung nach Nummer 2
  - a) 0,0698 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1,
  - b) 0,0962 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 2,
  - c) 0,1159 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3,
  - d) 0,1302 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4,
  - e) 0,1406 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5,
2. für Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr
  - a) 0,0423 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1,
  - b) 0,0506 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 2,
  - c) 0,0806 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3,
  - d) 0,1060 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4,
  - e) 0,0827 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5,
3. für Fachkraftpersonal
  - a) 0,0616 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1,
  - b) 0,0830 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 2,
  - c) 0,1241 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3,
  - d) 0,1970 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4,
  - e) 0,3074 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5.

Ergänzende Erläuterungen des Bundesministeriums für Gesundheit:

- Die Zielwerte zu den Nummern 1 und 3 entsprechen einem Wert in Höhe von 80 Prozent der Personalanhaltswerte nach § 113c Absatz 1 SGB XI; die Zielwerte zu Nummer 2 entsprechen einem Wert in Höhe von 75 Prozent der Personalanhaltswerte nach § 113c Absatz 1 SGB XI. Hiermit wird der Situation Rechnung getragen, dass Pflegehilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr aktuell noch nicht hinreichend auf dem Arbeitsmarkt verfügbar ist.
- Maßgeblich für die erforderliche Mindestpersonalausstattung einschließlich des Anteils der vorzuhaltenden Fachkräfte in den vollstationären Pflegeeinrichtungen sind weiterhin die landesrahmenvertraglichen Regelungen in Verbindung mit landesrechtlichen Vorgaben (vergleiche § 113c Absatz 5 Nummer 1 SGB XI). Sollten die Regelungen der Landesrahmenverträge oder die im Rahmen der Vergütungsvereinbarung vorgesehenen Personalschlüssel von den unverbindlichen Zielwerten abweichen, ergeben sich für die entsprechenden Pflegeeinrichtungen keine Nachteile. Auch ist es weiterhin möglich, in den Landesrahmenverträgen flexible Übergangs- oder Öffnungsklauseln für Hilfskraftpersonal nach § 113c Absatz 1 Nummer 1 und 2 SGB XI im Rahmen der bundesgesetzlichen Vorschriften zu vereinbaren. Heimrechtliche Regelungen bleiben unberührt.

Die PDF-Datei der amtlichen Veröffentlichung ist mit einem qualifizierten elektronischen Siegel versehen. Siehe dazu Hinweis auf Infoseite.





# Bundesanzeiger

Herausgegeben vom  
Bundesministerium der Justiz  
[www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de)

## Bekanntmachung

Veröffentlicht am Dienstag, 13. August 2024  
BAnz AT 13.08.2024 B4  
Seite 2 von 2

- Die Zielwerte sind Grundlage der Berichterstattung des Spitzenverbands Bund der Pflegekassen nach § 113c Absatz 8 Satz 3 SGB XI. Die Evaluation des Spitzenverbands Bund der Pflegekassen soll unter anderem Aufschluss darüber geben, wie viele Einrichtungen bereits eine Mehrpersonalisierung nach den seit dem 1. Juli 2023 geltenden Personalanhaltswerten anwenden und wie viele Einrichtungen die Zielwerte bereits erreichen könnten. Die Zielwerte dienen insofern auch für ein Monitoring, wie sich seit dem 1. Juli 2023 die vereinbarte Personalausstattung in vollstationären Pflegeeinrichtungen entwickelt hat. Die Erkenntnisse aus dem Bericht des Spitzenverbands Bund der Pflegekassen werden in die Prüfung des Bundesministeriums für Gesundheit zur weiteren Umsetzung des wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs nach qualitativen und quantitativen Maßstäben für vollstationäre Pflegeeinrichtungen nach § 113c Absatz 7 SGB XI einbezogen.
- Die Festlegung von Zielwerten dient dem Ziel einer weiteren Umsetzung der Vorgaben zur personellen Ausstattung in vollstationären Pflegeeinrichtungen. Ein wesentlicher Zwischenschritt ist, dass sich die individuell vereinbarte personelle Ausstattung in allen vollstationären Pflegeeinrichtungen in Richtung der bundeseinheitlichen Personalanhaltswerte nach § 113c Absatz 1 SGB XI entwickelt (sogenannte Konvergenzphase). Weitere Personalausbaustufen sind ab 2025 zu prüfen. Eine Absenkung der landesrahmenvertraglichen Regelungen zur Mindestpersonalausstattung ist auch dann, wenn die Zielwerte unterhalb der aktuell in einem Land vereinbarten Mindestpersonalausstattung liegen, mit der Veröffentlichung der Zielwerte ausdrücklich nicht intendiert. Mögliche Anpassungen der landesrahmenvertraglichen Regelungen zur Mindestpersonalausstattung sollen die jeweilige Situation am Arbeitsmarkt berücksichtigen; die pflegerische Versorgung ist dabei sicherzustellen.

Bonn, den 31. Juli 2024  
75020#00001#0001

Bundesministerium für Gesundheit

Im Auftrag  
Heike Hoffer



VINCENTZ  
Wir entwickeln Fachwissen

© VINCENTZ NETWORK, Vincentz Network GmbH & Co. KG, Plathnerstraße 4c, 30175 Hannover | Aus: Regelkreis der Einsatzplanung, Vincentz Network, Hannover 2025, ISBN 978-3-7486-0738-0 | Titelbild: Adobe Stock, ND STOCK, (composing) | Sämtliche Angaben und Darstellungen in diesem PDF entsprechen dem aktuellen Stand des Wissens und sind bestmöglich aufbereitet. Der Verlag und der Autor können jedoch trotzdem keine Haftung für Schäden übernehmen, die im Zusammenhang mit Inhalten dieses PDF entstehen. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen und Handelsnamen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen ohne Weiteres von Jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr handelt es sich häufig um geschützte, eingetragene Warenzeichen.



**Peter Sausen**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, ist Inhaber der Kanzlei SAUSEN & Partner Rechtsanwälte PartG mbB mit Sitz in Köln. und Berlin. Seit nunmehr 30 Jahren berät er bundesweit Träger der stationären und ambulanten Pflege zu sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und der Arbeitszeitgestaltung und vertritt Arbeitgeber bei der Verhandlung von Betriebs-/Dienstvereinbarungen und Tarifverträgen. Dozent für Arbeitsrecht und Pflegerecht in der Ausbildung und Fortbildung von Pflegekräften sowie Leitungs- und Führungskräften. Er ist Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht und Personalführung der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) und Autor zahlreicher arbeitsrechtlicher Fachveröffentlichungen.

**[www.sausen.de](http://www.sausen.de)**



**Michael Wipp**, Inhaber WippCARE, Beratung & Begleitung für Pflegeeinrichtungen, langjährige Erfahrung im Management bundesweit tätiger diakonischer und privater Unternehmen der Pflege; Ausbildung in der Altenpflege und in der Krankenpflege; diverse Zusatzqualifikationen; Dozenten – und Lehrtätigkeit; Autor und Co-Autor v. Fachbüchern u. zahlreichen Fachveröffentlichungen.

**[michael-wipp.de](http://michael-wipp.de)**