

In die Pause, fertig, los!

Wer von euch macht an jedem Arbeitstag regelmäßig Pause? Wer von euch ist in der Pause frei von jeglicher Form von Arbeit: kein Telefon, kein Diensthandy, muss keine dienstlichen E-Mails lesen? Wer von euch hat Zeit für das Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen beim gemeinsamen Mittagessen?

Pausen im Arbeitsalltag sind unverzichtbar für unsere Gesundheit und unverzichtbar für die Kraft sich zu konzentrieren, daran lassen Arbeitsmediziner*innen und Arbeitswissenschaftler*innen keine Zweifel.

In der Pause darf der Arbeitsplatz verlassen werden und man/frau muss nicht erreichbar sein. Die gesetzlichen Ruhepausen werden grundsätzlich nicht entlohnt und gelten nicht als Arbeitszeit.

In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten oder wenn die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit dies erfordern, schreibt die Arbeitsstättenverordnung einen Pausenraum vor. Als Ausnahme gilt, wenn die Mitarbeitenden in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind und



Das Arbeitszeitgesetz schreibt einen Mindestumfang von gesetzlichen Ruhepausen während des Arbeitstages vor. Das sind bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden 45 Minuten. Die Länge der gesetzlichen Ruhepausen muss mindestens 15 Minuten betragen. Die ab sechs Stunden Arbeitszeit vorgeschriebene Pause kann also auch in zwei Pausen von je 15 Minuten unterteilt werden. Wichtig ist zudem, dass die Pausen im Vorhinein festgelegt werden müssen, damit sichergestellt ist, dass sie auch genommen werden können.

dort gleichwertige Voraussetzungen gegeben sind, also die Pause nicht durch arbeitsbedingte Störungen wie Telefonanrufe oder klingeln unterbrochen werden muss.

Bei den Pausenräumen muss es sich um gut zu erreichende Aufenthaltsräume in geeigneter Größe handeln, nicht um einen ungenutzten Abstellraum oder ähnliches.

Wir brauchen unsere Pausen, um gesund und leistungsfähig zu bleiben. Regelmäßige und bewusste Auszeiten sorgen dafür, dem Risiko von Erkrankungen und Unfällen vorzubeugen und neue Energie zu tanken.

Aus dem Inhalt:

S. 2 Darf's ein bisschen mehr sein?

S. 3 Überstundenregelungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Recht auf eine Pause während der Arbeitszeit verdanken wir 150 Jahre Gewerkschaftsarbeit. Im Jahr 1873 erreichte der



Verband der Deutschen Buchdrucker die erste Arbeits- und Pausenregelung überhaupt. Bei einem zehnstündigen Arbeitstag wurde eine je 15-minütige Pause für Frühstück und Abendbrot erreicht. Zuvor war eine 80-Stunden-Woche die Regel.

Der heutige Acht-Stunden-Tag konnte von den Gewerkschaften nach der Novemberrevolution 1918 für Arbeiter*innen und seit 1919 auch für Arbeitnehmer*innen durchgesetzt werden. In den fünfziger Jahren warb der Deutsche Gewerkschaftsbund mit dem unvergessenen Slogan „Samstags gehört Vati mir“ für die Einführung der Fünf-Tage-Woche bzw. die 40-Stunden Woche. Daraufhin setzten sich das arbeitsfreie Wochenende und die Fünf-Tage-Woche zunehmend durch.

Es hat viele Auseinandersetzungen gekostet, bis es schließlich zur gesetzlich verankerten Pause kam und immer wieder mussten Gewerkschaften darum kämpfen. Nutzen und fordern WIR! unser Recht auf Pause.

Nicht nur die gesetzlich vorgesehenen Pausen sind für unsere Gesunderhaltung wichtig, sondern auch eine planbare und verlässliche Dienstplanung und Arbeitszeitgestaltung. Stetig wachsen die Herausforderungen, die der Arbeitsalltag an uns stellt, nicht zuletzt durch Arbeitsverdichtung. In unserer Freizeit wollen und müssen wir wieder Kraft schöpfen und auftanken. Dies geht nur mit einer verlässlichen Dienstplanung, denn unser FREI gehört uns! Überstunden greifen in unser Privatleben ein und sollten möglichst selten vorkommen. Und vor allem kosten Überstunden Geld. Aber das steht uns zu!

Eure

Frauke Reinert

AGMAV-Vorsitzende

Arbeitszeit und Überstunden

Darf's ein bisschen mehr sein?

Darf's ein bisschen mehr sein, diese geflügelten Worte kennen wir von der Wurst- und Käsetheke. Dann ist es an uns, ja oder nein zu sagen. Wenn wir ja sagen und es ein bisschen mehr sein darf, ist für uns klar, dass wir für das bisschen Mehr auch bezahlen müssen.

Nicht nur beim Einkaufen, auch im Arbeitsleben werden wir oft gefragt, ob's ein bisschen mehr sein darf.

Die Arbeit soll so geplant sein, dass für alle vorhersehbaren Eventualitä-

Und was sind Überstunden?

Zuerst muss unterschieden werden zwischen Arbeitnehmer*innen mit „normalen“ Arbeitszeiten und denen, die im Schicht-, oder Wechselschichtdienst nach einem Dienstplan arbeiten.

Überstunden bei „normaler“ Arbeitszeit

In Bereichen wie z.B. Hauswirtschaft, Verwaltung oder Tagesgruppen ist die Arbeitszeit regelmäßig gleich festge-

freien Nachmittag. Ist der Ausgleich bis zum Ende der folgenden Woche nicht möglich, hat Eva zwei Überstunden gearbeitet, die ihr im übernächsten Monat mit einem 30 %igen Zuschlag ausbezahlt werden.

Teilzeitbeschäftigte leisten nach AVR-Wü erst dann Überstunden, wenn sie über die Arbeitszeit von Vollbeschäftigten/ 39 Wochenstunden hinauskommen. Ist Eva also teilzeitbeschäftigt mit einem Beschäftigungsumfang von 75 %, wären 9,75 Stunden, die sie in der Woche mehr arbeitet, zunächst „Mehrarbeit“. Erst wenn die "Mehrarbeit" über 39 Wochenstunden hinausgeht, kommt es zu zuschlagspflichtigen Überstunden. Das kann zurecht als ungerecht empfunden werden. Alle Kolleg*innen, die mehr arbeiten müssen als vertraglich vereinbart, sollten dafür auch gleich entlohnt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Fall aus der Gastronomie bereits geurteilt, dass auch Teilzeitbeschäftigten der Überstundenzuschlag zusteht. Für den Bereich des TVÖD gibt es allerdings hierzu noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung.

Es empfiehlt sich dennoch Überstundenzuschläge geltend zu machen. Hierbei unterstützt die Gewerkschaft ver.di ihre Mitglieder.

Bei Schicht- und Wechselschichtarbeit gilt etwas anderes

Hier sagt die AVR-Wü (TVÖD): Im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit sind die Arbeitsstunden Überstunden, „die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.“ Zugegeben, auch nach dreimaligem Lesen ist der Absatz der AVR-Wü nicht selbsterklärend. Das Bundesarbeitsgericht hatte 2013 zu definieren, was Überstunden nach diesem Tariftext sind.

Vereinfacht gesagt: Was über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit



© www.OLAF-Cartoons.de

ten genügend Personal vorhanden ist. Also auch jemand krank werden kann, ohne dass gleich eine Kollegin einspringen und Überstunden schieben muss. Die Realität ist leider oft eine andere. Dienstpläne sind häufig so auf Kante geplant, dass jede Störung des Ablaufs zu der Frage führt, ob jemand ein bisschen mehr (Überstunden) arbeiten kann. Dabei muss jedoch klar sein, das bisschen Mehr muss bezahlt werden.

AVR-Wü (TVÖD)

Überstunden soll es möglichst selten geben, deshalb haben die Tarifparteien die Überstundenregelungen unattraktiv und teuer gemacht.

Im Bedarfsfall kann der Arbeitsgeber Überstunden anordnen. Bei Teilzeitbeschäftigten dann, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder die Teilzeitbeschäftigten der Anordnung zustimmen.

legt. Beispiel: Eva arbeitet in der Wäscherei mit Beginn um 7:40 Uhr. Von 13:00 bis 13:30 Uhr hat sie Pause, um 16:00 Uhr ist Feierabend.

In der AVR Wü (TVÖD) sind Überstunden "die auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden."

Am Donnerstag war die Waschmaschine kaputt und Eva musste bis 18:00 Uhr arbeiten. Wenn ihr Vorgesetzter ihr nun bis zum Ende der nächsten Woche einen Ausgleich gewährt und Eva z.B. am Montag um 14:00 Uhr Feierabend hat, ist keine zuschlagspflichtige Überstunde entstanden und Eva freut sich über einen

hinaus zusätzlich gearbeitet werden muss sind Überstunden, auch für Teilzeitbeschäftigte.

Zwei Beispiele:

* Frank arbeitet auf der Wohngruppe. Anfang August erhält er seinen Dienstplan für September. Jetzt weiß er, wie er in diesem Monat arbeiten

*In einer Studie zu Überstunden in Deutschland insgesamt ist nachzulesen:
„Besonders viele Überstunden machen ArbeitnehmerInnen in Pflegeberufen.
So gab es in der Altenpflege in Deutschland 2019 etwa 14,8 Millionen
Überstunden, von denen nur etwa 5,8 Millionen vergütet wurden.“*

muss und kann auch sein Privatleben planen. Am Mittwoch, 1.9. hat er Frühdienst und um 14:00 Uhr eigentlich Feierabend. Dann kommt der Anruf seiner Chefin: seine Kollegin, die ihn ablösen sollte, kann nicht pünktlich erscheinen und Frank muss 1,5 Stunden länger als im Schichtplan geplant arbeiten. Diese Arbeitsstunden sind Überstunden und werden mit einem Überstundenzuschlag ausbezahlt.

* Am Samstag, 10.9. hat Frank frei und die Vorgesetzte fragt an, ob er an seinem freien Tag einspringen kann. Frank hilft gerne und arbeitet an diesem Samstag 8,5 Std. Die Überstunden werden Frank im übernächsten Monat mit Zuschlag ausbezahlt.

Unabhängig davon, ob Frank in Teilzeit oder Vollzeit arbeitet. Im Schichtdienst fallen Überstunden an. Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts hat die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmer*innen im Schichtdienst beseitigt. Wer mehr arbeiten muss als er/sie im Schichtplan geplant wurde, erhält einen Zuschlag.

... auf Anordnung?

Voraussetzung für die Entstehung von Überstunden ist die Anordnung des Arbeitgebers.

Eine eindeutige Anordnung ist es, wenn der Vorgesetzte so etwas sagt wie: „Sie müssen heute leider länger arbeiten.“

Aber auch in vielen anderen Fällen liegt eine Anordnung vor. Beispielsweise wenn Beschäftigte länger arbeiten müssen, weil die Ablösung nicht kommt, wenn eine Person dringend

zum Arzt begleitet werden muss oder in anderen (Not)Situationen, in denen Beschäftigte ihren Arbeitsplatz nicht verlassen können. Im besten Fall ist im Voraus bereits definiert, wann der Arbeitgeber erwartet, dass Mitarbeitende länger arbeiten und damit Überstunden machen sollen.

Die Rechtsprechung kennt jedoch auch die Duldung oder Billigung von Überstunden – dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber Kenntnis der geleisteten Mehrarbeit hat und diese billigend toleriert.

Ich will aber lieber frei!

Die Überstunden und Überstundenzuschläge werden nach AVR-Wü (TVöD) im übernächsten Monat nach deren Entstehung ausbezahlt.



*Tip: #So schlimm wird die Pflegekrise
<https://youtu.be/BPIWGGtCaiY> © MaiLab*

Viele Mitarbeitende wollen jedoch lieber Freizeit als Geld. Dafür kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

Überstunden und Zuschläge können in Form von Zeit auf ein Arbeitszeitkonto nach § 10 AVR-Wü gebucht werden. Voraussetzung ist, dass Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung dazu abschließen. Welche Regelungen in der Dienstvereinbarung vereinbart werden sollen legt unsere AVR-Wü (TVöD) fest.

Wesentlich ist, dass die Verfügung über das Arbeitszeitkonto allein bei den Mitarbeitenden liegt. Sie entscheiden, welche Zeiten ausbezahlt oder auf das Konto gebucht werden. Und sie entscheiden, wann sie die angesparte Zeit in Frei nehmen wollen.

Die MAV hat insbesondere beim Thema Arbeitszeit eine wichtige Aufgabe. Die MAV bestimmt mit bei der Festlegung der Arbeitszeit und bei der Anordnung von den meisten Überstunden. Ebenso hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht bei den Grundsätzen der Dienstplangestaltung. Die Arbeitszeit gut zu regeln ist keine leichte Aufgabe für Mitarbeitervertretungen und es gelingt am besten, wenn die Mitarbeiterschaft in den Prozess eingebunden ist und alle am gleichen Strang ziehen. Beim Umgang mit Überstunden gibt es allerdings wenig Gestaltungsspielraum, weil die AVR-Wü die Regelungen zu Überstunden und Überstundenzuschläge verbindlich festlegt. Die Diakonie Württemberg hat sich für den Dritten Weg entschieden und gegen die Verhandlung von Tarifverträgen mit der Gewerkschaft. Damit sind alle diakonischen Einrichtungen verpflichtet die Arbeitsvertragsrichtlinien einzuhalten, da gibt es keinen Gestaltungsspielraum.

AVR-DD

Nicht in allen Einrichtungen in Württemberg gilt die AVR mit Inhalt des TVöD. In einigen Einrichtungen gilt die AVR-DD mit anderen Regelungen zu Überstunden. Gut ist für Teilzeitbeschäftigte, dass sie nicht zur Leistung von sog. Plusstunden verpflichtet werden können. Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Plusstunden jedoch vereinbart werden. Im Vergleich zur AVR-Wü (TVöD) fallen in der AVR-DD erst nach einer Grenze von 30 Plusstunden, die ohne Zuschlag geleistet werden müssen, zuschlagspflichtige Überstunden an. Und auch nur dann, wenn die "mehr-als-30-Stunden" als Überstunden definiert sind, wenn nicht, verfallen diese.

Alle Mitarbeitenden haben zwangsweise ein Zeitkonto, auf das Plus- und Minusstunden gebucht werden. Mitarbeitende können zwar einen Antrag auf Zeitausgleich stellen, aber auch der Arbeitgeber greift auf das Konto zu und verplant diese Zeiten.



Bildungszeitgesetz

Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis seit mehr als 12 Monaten besteht, haben einen Anspruch auf bis zu fünf Tage Bildungszeit pro Kalenderjahr für ihre politische, ehrenamtliche oder berufliche Weiterbildung nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg. Der Anspruch nach dem Bildungszeitgesetz ist ein Mindestanspruch für alle Arbeitnehmer*innen.



© Markus Stork

In der Diakonie Württemberg gibt es die sog. "ZRW 2" Regelung für individuelle Fortbildungen, die auf den Berufsbereich bezogen sind. Sie gilt für alle Kolleg*innen deren Einrichtungen die AVR-Württemberg (TVöD) anwenden mit mind. 50 % Beschäftigungsumfang und beträgt jährlich 300 € und fünf Tage Sonderurlaub (Teilzeitbeschäftigte unter 50 % Beschäftigungsumfang haben den Anspruch jedes zweite Kalenderjahr). Tarifliche Regelungen wie die ZRW 2 Regelungen bleiben von der Bildungszeit unberührt werden aber auf den Mindestanspruch angerechnet. Da die ZRW 2 Regelung jedoch nur Fortbildungen abdeckt, die auf den Berufsbereich bezogen sind, können

Beschäftigte für politische oder ehrenamtliche Fortbildungen weitere fünf Tage Bildungszeit beantragen. Neu ist seit 1.7.2021, dass hierfür der Antrag beim Arbeitgeber 9 Wochen vor Beginn der Maßnahme bei einem der anerkannten Bildungsträger erfolgen muss. Anspruchsberechtigt sind mit Einschränkungen auch Auszubildende, dual Studierende und Lehrkräfte. Bei Streitfällen und Unklarheiten bezüglich der grundsätzlichen Bildungszeitfähigkeit einer beantragten Bildungsmaßnahme kann eine eingereichte Schiedsstelle angerufen werden.

Berufskrankheit Corona

Eine Ansteckung mit Corona im Arbeitsumfeld ist ein Fall für die Berufsgenossenschaft. Die Anzeige bei der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) hat in der Regel unverzüglich zu erfolgen. In diesem besonderen Fall ist eine nachträgliche Anzeige dennoch möglich, teilte uns Dr. Bauriedel, Referentin der BGW im Online-Seminar auf Nachfrage mit. Es muss der Nachweis einer Infektion mit COVID-19 mit (zumindest geringfügigen) klinischen Symptomen sowie der Nachweis des ursächlichen Zusammenhangs der Infektion mit der versicherten Tätigkeit erbracht werden. Die berufliche Verursachung muss überwiegend wahrscheinlich sein. Geprüft werden in jedem Einzelfall alle Aspekte, die für oder gegen eine Verursachung der COVID-19-Erkrankung durch die versicherte Tätigkeit sprechen. Nur die Infektion, die infolge der versicherten Tätigkeit eingetreten ist, erfüllt die gesetzlichen Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles. Mehr hier: #Infektion mit SARS-CoV-2 kann auch ein Arbeitsunfall sein (www.dguv.de).

Sommersynode

„Wenn sich Vision zurückzieht, übernimmt das verwalterische Handeln“, warnte Anje Fetzer vom Gesprächskreis „Offene Kirche“ im Rahmen der Sommersynode der Evangelischen Landeskirche Anfang Juli zum Themenkomplex Finanzplanungen. Dieses Schlagwort lässt sich zweifelsohne auch auf die Diakonie übertragen. Auf der Tagesordnung standen durchaus weitere spannende Themen.

Für die Wahl einer neuen Bischöfin, eines neuen Bischofs im Frühjahr 2022 wurde ein Nominierungsausschuss gewählt, dem 11 Synodale angehören.

Zur Segnung gleichgeschlechtlicher Paare wurde berichtet, dass nunmehr von den mehr als 1.200 Kirchgemeinden in Württemberg 56 berechtigt seien, diese zu vollziehen. Es laufen derzeit weitere 127 Genehmigungsverfahren.

Nach kontroverser Diskussion sind seit Jahresbeginn 2020 auch in der Evangelischen Kirche Württemberg Segnungen gleichgeschlechtlicher Paare möglich. Seither haben 36 Segnungsgottesdienste stattgefunden.



© hochzeitsfotograf / pixelio

Die Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ist die gesetzgebende Versammlung der Kirchenleitung. Die Sitzungen der Landessynode sind öffentlich und können von der Tribüne verfolgt werden. In Pandemiezeiten werden die Tagungen per Livestream im Internet übertragen.



WIR! Die Zeitung für Mitarbeitende in der Diakonie wurde Ihnen überreicht durch Ihre Mitarbeitervertretung

Impressum: WIR! herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg, v.i.S.d.P.: Frauke Reinert; Anschrift: Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart, Fon: 0711 1656-266, Fax 0711 1656 49 266, Mail: info@agmav-wuerttemberg.de, Homepage: www.agmav-wuerttemberg.de