

MEHR BRAUCHT MEHR

INFORMATIONEN FÜR BESCHÄFTIGTE IN DER KINDERNOTBETREUUNG

Fragen zu Arbeitszeitregelungen in der Corona-Krise

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Corona-Pandemie stellt euch vor erhebliche Herausforderungen. Anders als in anderen Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit habt ihr nicht die Möglichkeit, den Kontakt mit euren Adressat*innen zu unterbrechen und andere Wege der Arbeit zu finden. Im Gegenteil! Durch die Notbetreuung seid ihr enger mit ihnen in Kontakt als je zuvor. Gleichzeitig habt ihr die berechtigte Sorge um eure eigene Gesundheit, die eurer Familien und Angehörigen. In diesem Flugblatt wollen wir mögliche Fragestellungen im Zusammenhang mit Auswirkungen auf die Arbeitszeit im Sozial- und Erziehungsdienst aufgrund der Situation um COVID-19 näher beleuchten:

Kann der Arbeitgeber einfach so entscheiden, die Arbeitszeit in der Kindernotbetreuung anders zu verteilen und Nachtarbeit, Schichtarbeit oder Wechselarbeit anordnen?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts berechtigt, die konkrete Lage der Arbeitszeit festzulegen. Das Weisungsrecht entfällt, wenn im Arbeitsvertrag die Lage der Arbeitszeit ausdrücklich festgehalten wurde (das ist häufig bei Teilzeitbeschäftigten der Fall) oder eine Vereinbarung zu betriebsüblichen Arbeitszeiten getroffen wurde. Bei Vollzeitbeschäftigten ist in der Praxis häufig zumindest die Zahl der zu arbeitenden Wochenarbeitstage geregelt. In allen diesen Fällen braucht der Arbeitgeber das Einverständnis des/der Beschäftigten.

Bei der Ausübung eines Weisungsrechts muss der Arbeitgeber das sogenannte billige Ermessen berücksichtigen, d.h. er muss persönliche und familiäre Belange des*der Beschäftigten berücksichtigen und eine Auswahl zwischen mehreren Beschäftigten treffen. Ausgeschlossen ist damit eine Regelung, durch welche der Arbeitgeber eine faktisch unmögliche Leistung des*der Beschäftigten verlangt. Denkbar ist daher, dass der Arbeitgeber z.B. in der Kindertagesstätte den*die Beschäftigte*n zur Durchführung der Tätigkeit die Möglichkeit einräumt, ihre Kinder zur Betreuung mitzubringen anstatt dass diese*r ihrerseits nach einer Notbetreuung suchen muss.

Achtung: Hier gelten zum Teil unterschiedliche Landesregelungen: In Hessen wird ausdrücklich darauf verwiesen, dass Fachkräfte in Zeiten der Notbetreuung eigene Kinder mitbetreuen können, in Mecklenburg-Vorpommern sollen sie dagegen nicht eingesetzt werden.

Besteht eine Interessenvertretung, ist diese bei der Festlegung oder Änderungen der Lage der Arbeitszeit zwingend zu beteiligen. Auch bei einer kollektiven Regelung unter Beteiligung von Betriebs- oder Personalrat oder Mitarbeitervertretung (MAV) geht es um den Gesundheitsschutz und um die gerechte Verteilung der neuen betriebsüblichen Arbeitszeiten zwischen den Beschäftigten.

Muss ich an einem Feiertag oder Sonntag in der Kita arbeiten?

Grundsätzlich gilt, dass die Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach §§ 9, 10 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nur ausnahmsweise erlaubt ist. In § 10 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG ist die Sonntagsbeschäftigung in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen erlaubt. Bislang wurde diese Regelungen auf Kindertageseinrichtungen nicht angewandt.

Die Landesregierungen haben zur Vermeidung von Einzelfallentscheidungen Allgemeinverfügungen für die Erlaubnis von Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 15 ArbZG erlassen, in denen teilweise ausdrücklich die Öffnung von Kindertageseinrichtungen genannt ist.

Wir gehen daher davon aus, dass eine Sonntagsöffnung politisch gewollt und rechtlich möglich ist. Bei Sonntag- und Feiertagsarbeit ist wiederum die Interessenvertretung bei der Konkretisierung der tatsächlichen Öffnungszeiten und der Auswahl der betroffenen Mitarbeiter zu beteiligen.

Die Sonn- und Feiertagsarbeit muss innerhalb von zwei Wochen durch einen Ersatzruhetag ausgeglichen werden (§ 11 Absatz 3 Satz 1 ArbZG), was durch die oben genannten landesrechtlichen Allgemeinverfügungen z.T. auf acht Wochen ausgedehnt wurde.

Für den öffentlichen Dienst regelt ergänzend der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im § 6 Absatz 5, dass Beschäftigte im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit deren Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet sind. Auch bei vielen freien Trägern und in Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Kirchen gibt es solche Regelungen. **Jedoch kann auch der Arbeitgeber trotz bestehender tarifvertraglicher Regelungen nicht allein entscheiden, wer wann arbeitet.**

VER.STÄRKT SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE

ver.di

Die Festlegungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage unterliegen grundsätzlich der Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsrat/Personalrat/MAV).

Gibt es einen finanziellen Ausgleich für geänderte Arbeitszeiten?

Ja, den gibt es, wenn es sich um eine Sonderform der Arbeit handelt. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) regelt zusätzlich zum Entgelt die Zahlung von Zeitzuschlägen als Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, also für tatsächlich erbrachte Arbeitsleistungen. Vorgeschaltet sind jedoch Regelungen erforderlich, die diese Sonderformen genau definieren. Diese Definitionen sind im TVöD im § 7 Sonderformen der Arbeit aufgelistet.

Auszug aus dem § 7 TVöD:

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Schichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(...)

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr. Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Im § 8 Absatz 1 des TVöD ist dann die Höhe der einzelnen Zeitzuschläge geregelt.

Auszug aus dem § 8 TVöD:

(1) Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- | | |
|--------------------------|----------|
| b) für Nachtarbeit | 20 v.H. |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H. |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 v.H. |
| - mit Freizeitausgleich | 35 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

(...)

(5) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich, Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit

leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

ACHTUNG: Auch hier gelten bei vielen freien Trägern, wie z.B. bei den Kirchen, der AWO usw. andere Regelungen, die sich oft am TVöD orientieren. **Wenn der Träger eurer Einrichtung aber tariflos ist, gelten nur die gesetzlichen Regelungen!** Eine Prüfung der tariflichen Regelung ist in jedem Fall sinnvoll.

Darf der Arbeitgeber bereits bestehende Schließzeiten der Kita und damit auch die Urlaubsplanung der Beschäftigten einseitig ändern?

In allen Bundesländern sind die Kindertagesstätten aktuell ausschließlich für die Notbetreuung der Kinder mit Eltern in sog. systemrelevanten Berufen geöffnet. Die Notbetreuung soll in Gruppen mit einer geringen Anzahl von Kindern erfolgen. Es ist ausdrücklich erwünscht, dass die Betreuung in den bisherigen Kindertagesstätten stattfindet und diese daher geöffnet bleiben. Unter Umständen wird diese Notbetreuung in den kommenden Monaten auch über den Zeitraum der bisher üblichen geplanten Schließzeiten notwendig sein.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber die zunächst geplante Schließzeit widerrufen. Er muss dieses allerdings unverzüglich nach Kenntnis der Notwendigkeit einer weiteren Öffnung tun und die Interessenvertretung unterrichten. Es ist empfehlenswert, durch Vereinbarung mit der Interessenvertretung eine personelle Besetzung der Kindertagesstätte in der bisher vorgesehenen Schließzeit zu gewährleisten, die oben genannten personellen und familiären Auswahlkriterien zu beachten und damit einen eingeschränkten Betrieb aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig sollten Sonderregelungen für die Übertragbarkeit von Urlaub ins Folgejahr zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Arbeitgeber vereinbart werden.

Bei weiteren Fragen wende dich an deine ver.di Gewerkschaftssekretär/-in oder an die ver.di Mitglieder Hotline.

Gerade jetzt – Gewerkschaftsmitglied werden!

www.mitgliedwerden.verdi.de

Weitere Informationen zur Corona-Pandemie

www.gesundheit-soziales.verdi.de/coronavirus/

www.sozialarbeit.verdi.de

<https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/>

ver.di Corona-Hotline

0800-8373416