

Antwort

der Landesregierung
auf die Kleine Anfrage Nr. 2200
der Abgeordneten Roswitha Schier
der CDU-Fraktion
Drucksache 6/5305

Arbeitszeiten in stationären Einrichtungen

Namens der Landesregierung beantwortet die Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkungen der Fragesteller: In stationären Einrichtungen der Altenpflege, Behindertenhilfe und Jugendhilfe sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in Schicht- oder Wechselschichtdiensten tätig. Die unterschiedlichen Dienstzeiten erfordern eine hohe Flexibilität, haben u.U. aber auch Auswirkungen auf den gesundheitlichen Statuts der Personen.

Frage 1: Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung, inwieweit im Landesdurchschnitt krankheitsbedingte Fehlzeiten in stationären Einrichtungen (bitte je Einsatzgebiet aufschlüsseln) von den Fehlzeiten im Öffentlichen Dienst abweichen?

Frage 2: Gibt es Landkreise und Kreisfreie Städte, die hier wiederum besondere Auffälligkeiten aufzeigen?

zu Fragen 1 und 2: Die Fragen 1 und 2 werden wegen ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet. Daten, die einen Vergleich von krankheitsbedingten Fehlzeiten in stationären Einrichtungen der Altenpflege, Behindertenhilfe und Jugendhilfe zu jenen im Öffentlichen Dienst ermöglichen, liegen der Landesregierung nicht vor.

Frage 3: Wie gestalten sich die Altersdurchschnitte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Einrichtungsarten?

zu Frage 3: Der Altersdurchschnitt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Pflegeeinrichtungen stellte sich nach der aktuellen amtlichen Statistik zum Stichtag 15.12.2013 wie folgt dar:

Personal insge- samt	davon im Alter von ... bis unter ... Jahren										
	unter	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65

	20										und älter
17.234	276	880	1.573	1.842	1.488	1.803	2.751	3.026	2.310	1.161	124

Der Landesregierung liegen keine Kenntnisse zum Altersdurchschnitt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe und der Jugendhilfe vor.

Frage 4: Welche wöchentlichen Arbeitszeiten werden für Fachkräfte in Vollzeitanzstellung zugrunde gelegt?

zu Frage 4: Die grundsätzlichen Regelungen zu den zulässigen Arbeitszeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von Tätigkeitsbereichen enthält das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Die werktägliche Arbeitszeit darf danach acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn gewährleistet wird, dass in einem Zeitraum von sechs Kalendermonaten eine durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird (§ 3 ArbZG). Werkzeuge sind dabei alle Wochentage mit Ausnahme von Sonn- und Feiertagen. Das ArbZG legt somit ausdrücklich nur die höchstzulässige werktägliche Arbeitszeit, nicht aber die höchstzulässige Wochenarbeitszeit fest. Aus den §§ 3 und 11 Absatz 2 ArbZG folgt jedoch mittelbar, dass dem ArbZG die 48-Stunden-Woche zugrunde liegt. Die tatsächliche Arbeitszeit wird in der Regel durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder individuellen Arbeitsvertrag festgelegt. Die diesbezügliche Rechtsgrundlage enthält § 7 ArbZG. Danach können unter bestimmten Bedingungen in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vom ArbZG abweichende Regelungen zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden. Damit wird u. a. eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über 10 Stunden hinaus ermöglicht, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Auch kann ein anderer Ausgleichszeitraum als die im ArbZG enthaltenen sechs Kalendermonate zum Erreichen der durchschnittlichen werktäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden vereinbart und festgelegt werden. Das ArbZG enthält hierfür lediglich eine gesetzliche Obergrenze. Danach darf bei tarifvertraglichen Arbeitszeitverlängerungen, die über die in § 3 ArbZG normierte Grundregel von werktäglich acht Stunden hinausgehen, die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Nach § 7 Absatz 2a ArbZG kann per Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt, die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird und der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt; willigt er nicht ein oder widerruft er seine Einwilligung (mit 6 Monaten Frist), darf er deshalb nicht benachteiligt werden. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht unter diesen Bedingungen beispielsweise eine Verlängerungsmöglichkeit der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Zeitausgleich bis zu maximal 58 Stunden vor (TVöD BT-B § 45). Hierfür sind im Vorfeld alternative Arbeitszeitmodelle zu prüfen, eine Belastungsanalyse entsprechend § 5 des Arbeitsschutzgesetzes durchzuführen und ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes zu treffen. Auch in Einrichtungen eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers und in Einrichtungen der Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die aufgeführten vom ArbZG ab-

weichenden Regelungen unter Beachtung der in § 7 ArbZG benannten Bedingungen vereinbart werden. In stationären Einrichtungen der Altenpflege und der Eingliederungshilfe existieren trägerabhängig sehr unterschiedliche Tarifverträge mit unterschiedlichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten. In vielen Fällen wird der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) angewendet, der im Tarifgebiet Ost eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bei einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde legt. Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Es gibt aber in anderen Tarifverträgen auch weitere Abweichungen. Beispielhaft zu nennen wären der Reformtarifvertrag des Deutschen Roten Kreuzes oder die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von jeweils 38,5 Stunden oder die Tarifverträge von Vivantis oder dem Paritätischen Wohlfahrtsverband mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von jeweils 39 Stunden. Da die Träger von Jugendhilfeeinrichtungen in der Regel freie Träger der Jugendhilfe und nicht tarifgebunden sind, wird das Dienstplanmodell des öffentlichen Dienstes inhaltlich übernommen.

Frage 5: Wie hoch ist der Anteil an Bereitschaftszeiten und wie werden diese vergütet?

zu Frage 5: Der Landesregierung liegen keine Kenntnisse vor, wie hoch der Anteil an Bereitschaftszeiten in stationären Einrichtungen der Pflege und der Eingliederungshilfe ist. Vergütungsregelungen für Bereitschaftszeiten hängen vom jeweiligen Träger der Einrichtung und dem Vorhandensein eines Tarifvertrages ab. Die entsprechenden Beträge können daher stark variieren. Eine umfassende Übersicht zur Vergütung von Bereitschaftszeiten der jeweiligen Träger liegt der Landesregierung nicht vor. Der Anteil an Bereitschaftszeiten in stationären Einrichtungen der Jugendhilfe liegt pro Tag zwischen sechs bis acht Stunden und wird mit 25 % des Stundenentgeltes vergütet. Für die Nachtstunden (21.00 bis 6.00 Uhr) wird darüber hinaus ein Zeitzuschlag von 15 v.H. des Stundenentgeltes gezahlt.