

ver.di online: Informationsveranstaltung zur aktuellen Rechtsprechung für Beamt*innen – F06-2306211 (21.06.2023)

1. Die Frage zu den 4 Monaten nach Art. 16 EU Richtlinie. Die 4 Monate können nach Art. 17 für bestimmte Berufsgruppen abweichen, welche Bezugszeiträume gelten denn da?
Art. 17 RL 2003/88/EG nennt keine Grenze. Allerdings stehen die nach Art. 17 zulässigen Abweichungen unter den Vorbehalten des Abs. 2 dieses Artikels: „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten“ oder – wenn ausnahmsweise nicht möglich – nur mit „angemessenem Schutz“. Den möglichen Abweichungen sind also engste Grenzen gesetzt und sie sind nur unter „objektiven (zwingenden) Gründen“ gestattet. Die obere Grenze für den Bezugszeitraum der Höchstarbeitszeit legt Art. 19 Unterabs. 1 der RL fest: Sechs Monate.
2. Wenn es in den Länder nicht geregelt wird, dann verstoßen die Länder gegen Ihre Fürsorgepflicht?
Die Länder sind als zuständige nationale Gesetzgeber verpflichtet die Richtlinie gemäß AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) i.V.m. Art. 23 GG umzusetzen (da der Bund es nicht getan hat). Fürsorgepflichtverletzungen können durch fehlerhafte oder unvollständige Umsetzung in nationales Recht nicht (direkt) entstehen. Diese sind erst gegeben, wenn individuelle Rechte der Beamtinnen und Beamten durch konkretes Handeln oder Unterlassen des Dienstherrn verletzt werden.
3. Bitte Arbeitszeitrichtlinien für Bayern, Sachsen, Thüringen und M-V noch nachliefern erledigt (s. Zusammenstellung)
4. Mich interessieren noch Öffnungsregeln, insbesondere zu Funktions-/Servicezeiten. Was gibt es da für Fallstricke?
*Ganz allgemein: Die EU-Arbeitszeitrichtlinie kennt diese Begriffe nicht. Alle ihre Regelungen gelten also. Da mittels Funktions- und Servicezeiten die Verantwortung für die konkreten Arbeitszeiten tatsächlich oder scheinbar auf die Arbeitnehmer*innen (Beamtinnen und Beamte) übertragen werden, entsteht der Eindruck, die Arbeitnehmer*innen wären selbst verantwortlich dafür, die Arbeits(zeit)schutzvorschriften einzuhalten. Das ist jedoch rechtlich nicht haltbar: Die Dienstherrn/Arbeitgeber sind und bleiben verantwortlich dafür den Arbeits(zeit)schutz durchzusetzen.*
5. Gibt es eine EU-Vorschrift, wie viel % Bereitschaftszeit sein muss?
Nein. „Bereitschaftszeit“ taucht in der EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht auf und ist in deren Sinn „Arbeitszeit“. Sie eröffnet jedoch einige Möglichkeiten zur Verlängerung der Arbeitszeiten in Art. 17 und 18.
6. Gibt es auch eine Vorgabe wieviel Stunden tägliche Arbeitszeit, inklusive Bereitschaftszeiten, zulässig sind? Siehe 24 Stunden Dienst Feuerwehr. Wären theoretisch also auch 25 oder 26 Stunden Dienste möglich?
Solche Regelungen sind allenfalls als „Opt-out-Regelung“ im Sinne des Art. 22 RL 2003/88/EG

*zulässig (widerrufliche Zustimmung des*der Arbeitnehmer*in). Allerdings sind auch dann objektive Gründe und alternative Schutzvorschriften erforderlich. Die Gesetzgeber muss dafür den Rechtsrahmen gemäß Art. 22 schaffen!*

7. Für Niedersachsen gibt es eine Regelung!! Nds. ArbZVO § 4, für Abweichungen sonst 12 Monate
Ja, siehe Übersicht.

8. Mich würde interessieren, ob es Regelungen gibt, wie lange im Voraus einem Beamten eine Abweichung vom Schichtplan bekannt gegeben werden muss.
Das kann ich abschließend nicht beantworten. Allgemein gilt aber, dass Schichtpläne namentlich aufzustellen sind und der Beteiligung der zuständigen Personalräte unterliegen. Kurzfristiges „Einspringen“ in besonderen Fällen müsste wohl darüber hinaus mittels beamtenrechtlicher Maßnahmen, wie Rufbereitschaften, geregelt werden.

9. Mich würde ergänzend auch interessieren, ob es einen Einsatzplan für jeden Mitarbeiter geben muss bei eingeführten Funktionszeiten und welche rechtliche Qualität hat ein solcher Plan?
*„Funktionszeiten“ sind von Arbeitgeberseite so gedacht, dass der Personaleinsatz in die Hände der jeweiligen Arbeitsgruppen oder deren Chefs gelegt wird. Hat die Personalvertretung dem zugestimmt, kann sie auf die konkreten Einsatzpläne keinen Einfluss mehr nehmen (außer Arbeitsschutz- und Rechtskontrolle). Die einzelnen Beamtinnen und Beamten müssen sich im gesetzten Rahmen mit ihren Kolleginnen und Kollegen abstimmen oder – im Zweifel – bestimmt der*die zuständige Leiter*in die konkrete Lage der Arbeitszeit. Bei allen gewünschten Flexibilisierungen der Arbeitszeit gilt: Die konkrete Lage der Arbeitszeit bestimmt der Arbeitgeber/Dienstherr, es sei denn, eine Rechtsvorschrift oder eine Dienstvereinbarung (oder ein Vertrag oder Tarifvertrag bei Arbeitnehmer*innen) setzt dem Grenzen.*

10. Müssen beim DuZ auch Pausen eingehalten werden ??
Was ist „DuZ“? Dienst zu ungünstigen Zeiten? Wenn ja, so gelten auch in diesem Rahmen alle Arbeitszeitregelungen.